

คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี

ปรัชญา ผาดผ่อง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ปรัชญา ผาค่อง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....*กฤษฎา บุณยยัง*.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา บุณยยัง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....*เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ*.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

.....*กฤษฎา นันทเพ็ชร*.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

.....*กฤษฎา บุณยยัง*.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา บุณยยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....*พัชณีย์ ธารเสนา*..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชณีย์ ธารเสนา)

วันที่...8...เดือน.....พฤศจิกายน.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ และดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากท่านอาจารย์หลาย ๆ ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง (อาจารย์ที่ปรึกษา) อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (กรรมการสอบ) และอาจารย์ ดร.กฤษดา นันทเพ็ชร (กรรมการสอบ) ในการแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ และติดตามความคืบหน้า ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ปรัชญา ผาดผ่อง

57930274: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณลักษณะ/ ความคาดหวัง/ ผู้บริหารท้องถิ่น/ อำเภอเมืองชลบุรี

ปรัชญา ผาค่อง: คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน

ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี (THE TRAITS OF QUALIFIED LOCAL ADMINISTRATORS IN MUEANG CHONBURI DISTRICT) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง, ร.ด. 146 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ในด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และเขตที่อยู่ปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA, Welch, Brown-Forsythe เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ LSD และ Dunnett C

ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี แต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์สูงสุดที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหาร และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

57930274: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALIFIED/ EXPECTATION/ LOCAL ADMINISTRATORS/ MUEANG
CHONBURI DISTRICT

PRACHYA PHADPHONG: THE TRAITS OF QUALIFIED LOCAL
ADMINISTRATORS IN MUEANG CHONBURI DISTRICT. ADVISOR: KANJANA
BOONYOUNG, Ph.D. 146 P. 2016.

The Objectives of this were: (1) to study the traits of qualified local administrators in Mueang Chonburi district in terms of personality, knowledge, administration, human relationships and ethics, and (2) to compare the traits of qualified local administrators in Mueang Chonburi district by the following classifications: sex; age; education level; occupation; income level per month and district address. The samples of this research were 300 voters in Mueang Chonburi district. A questionnaire was constructed and used as a tool to collect data. Frequency, Percentage, mean and standard deviation were the descriptive statistical methods used. Independent (t-test), One-way ANOVA, Welch, Brown-forsythe. Compare different pairs with statistic LSD and Dunnett C were also used.

The research revealed that the desirable traits of qualified local administrators in Mueang Chonburi district as a whole were at a high level. The highest level qualified is ethics, human relationship, knowledge, administration and personality, respectively. The results of comparison of differences in the traits of qualified local administrators in Mueang Chonburi district were: There was a statistically significant difference (level at .05) for traits of qualified local administrators with voters of different age. There was statistically significant difference (level at .05) for traits of qualified administrators in terms of knowledge, human relationships and ethics for local administrators with voters of different educational levels. There was statistically significant difference (level at .05) for traits of qualified administrators in term of ethics of local administrators for voters of different occupations. There was statistically significant difference (level at .05) for traits of personality, knowledge, administration, human relationship, and ethics for local administrators with voters of different district address. The other variables showed no significant difference.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์.....	9
แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร.....	30
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	40
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	63
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ของประชาชน.....	67
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ของประชาชน.....	74
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ที่พึงประสงค์ของประชาชน.....	74
5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	129
สรุปผลวิจัย.....	129
อภิปรายผล.....	131
ข้อเสนอแนะ.....	134
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	140
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	146

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management style..... 25
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ..... 63
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ..... 64
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ..... 64
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา..... 65
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ..... 65
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 66
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน..... 67
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม..... 67
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม..... 69
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม..... 70
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม..... 71
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม..... 72
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน จำแนกในภาพรวม..... 73
15	ลำดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน โดยเรียงลำดับความสำคัญ..... 74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ.....	75
17 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ.....	75
18 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร.....	76
19 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	76
20 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม.....	77
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามอายุ.....	77
22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับอายุ.....	78
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามอายุ.....	78
24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับอายุ.....	79
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามอายุ.....	79
26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับอายุ.....	80
27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามอายุ.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับอายุ.....	81
29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามอายุ.....	82
30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับอายุ.....	82
31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามอายุ.....	83
32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพ.....	84
33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับสถานภาพ.....	84
34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามสถานภาพ.....	85
35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับสถานภาพ.....	85
36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามสถานภาพ.....	86
37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับสถานภาพ.....	86
38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามสถานภาพ.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับสถานภาพ.....	87
40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามสถานภาพ.....	88
41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับสถานภาพ.....	88
42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	89
43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับระดับการศึกษา.....	89
44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	90
45 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับระดับการศึกษา.....	90
46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	91
47 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	92
48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับระดับการศึกษา.....	92
49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
50 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับระดับการศึกษา.....	94
51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	94
52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	95
53 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับระดับการศึกษา.....	96
54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	96
55 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามอาชีพ.....	98
56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับอาชีพ.....	98
57 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามอาชีพ.....	99
58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับอาชีพ.....	99
59 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามอาชีพ.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับอาชีพ.....	101
61 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามอาชีพ.....	101
62 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับอาชีพ.....	102
63 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามอาชีพ.....	103
64 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับอาชีพ.....	103
65 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามอาชีพ.....	104
66 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	105
67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	105
68 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	106
69 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
70	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 107
71	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 108
72	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน....108
73	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....109
74	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 110
75	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....110
76	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน..... 111
77	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับเขตที่อยู่ปัจจุบัน..... 111
78	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน..... 112
79	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน..... 113
80	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับเขตที่อยู่ปัจจุบัน..... 114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
81 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน.....	114
82 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน.....	116
83 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับเขตที่อยู่ปัจจุบัน.....	116
84 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน.....	117
85 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน.....	118
86 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเขตที่อยู่ปัจจุบัน.....	119
87 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน.....	119
88 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน.....	121
89 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับเขตที่อยู่ปัจจุบัน.....	121
90 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน.....	122
91 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	124

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แผนภูมิแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และกระบวนการ.....	18
3 แบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Blake and Mouton's.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น (Local government) ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและมีความสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่นที่จะตอบสนองปัญหาความเป็นอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งล้าหลังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง ตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง (โกวิท พวงงาม, 2550, หน้า 11 อ้างถึงใน ประมวล นิมนันทน์, 2553) เพื่อให้การจัดการบริหารงานท้องถิ่นเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2550 หมวดที่ 14) ได้กำหนดในเรื่องการกระจายอำนาจการปกครองและให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น เป็นวิธีการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากยิ่งขึ้น ทำให้การบริหารงานในระดับท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะมีการแบ่งแยกการปกครองในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล (จะแบ่งเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล) องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ถือว่าเป็นสถาบันทางการเมืองระดับพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น ท้องถิ่นใดจะเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนา ผู้บริหารท้องถิ่นมีคุณภาพหรือไม่ ต้องขึ้นอยู่กับวิจรรณญาณของประชาชนในการตัดสินใจเลือกบุคคลเข้าไปบริหารท้องถิ่นนั้น ๆ

ดังนั้น ประชาชนในท้องถิ่นและการเมืองในท้องถิ่น จึงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ซึ่งได้มีการศึกษา พบว่า ทรัพยากรที่เป็นหัวใจสำคัญของท้องถิ่นที่มีศักยภาพสูงต่อการพัฒนาประเทศ คือ ประชาชนในท้องถิ่นนั่นเอง โดยพื้นฐานแล้วนักการเมืองท้องถิ่นจึงควรต้องฟังเสียงประชาชน สนใจการแสดงออกของประชาชน รับฟังความคิดเห็น ประเมินความรู้สึก และท่าทีของประชาชน ซึ่งจะเป็นแนวทางที่สำคัญที่แสดงออกให้เห็นถึงความต้องการ

และการสนับสนุนของประชาชน อันจะส่งผลกระทบต่อนโยบายสาธารณะหรือประเด็น กล่าวคือ อาจจะทำให้เกิดการปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติ ผลจากการกระทำดังกล่าว จะก่อให้เกิด ผลประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะมีผลทำให้การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง (ชเนศวร์ เจริญเมือง, 2544 อ้างถึงใน สุกรี หริมหนก, 2554)

แม้ว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการกระจายอำนาจการปกครอง พัฒนาประชาธิปไตย การส่งเสริมเสรีภาพ และความเท่าเทียมกัน เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหาร การพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แต่การปกครองในรูปแบบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ประสบ ผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากประชาชนขาดความศรัทธา และไม่สนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานเท่าที่ควร และตัวผู้นำทางการบริหาร ซึ่งหมายถึงผู้บริหารท้องถิ่นที่ตัวแทน ของประชาชนและเป็นกลไกของรัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ กับคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำทางการบริหารที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง อีกทั้งผู้นำทางการบริหารมักจะมองปัญหาในด้านการเมือง มากกว่าด้านการพัฒนา

ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาทัศนคติของประชาชนในอำเภอเมือง ชลบุรี ว่าต้องการผู้บริหารท้องถิ่นที่มีคุณลักษณะแบบใดและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และเขต ที่อยู่ปัจจุบัน กับตัวแปรตาม คือ คุณลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร โดยทำการศึกษาวิจัยกับประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี เพราะในเขตอำเภอเมืองชลบุรี มีความน่าสนใจ กล่าวคือ เป็นอำเภอเดียวที่มีจำนวนหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดในจังหวัดชลบุรี และมีความหลากหลายในเรื่องของประเภทขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นเทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ จำนวนประชากรของแต่ละเขตพื้นที่ก็มีจำนวนค่อนข้างมาก ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะศึกษา และผลวิจัยที่ได้ก็จะประโยชน์ต่อผู้บริหารท้องถิ่นอื่นในการที่จะนำไปแก้ไข ปรับปรุงให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

1. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน
2. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน
3. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน
4. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน
5. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน
6. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน
7. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน
8. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน
9. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน
10. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน

26. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน

27. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน

28. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

29. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน

30. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน

31. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่อาศัยต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน

32. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่อาศัยต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน

33. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่อาศัยต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

34. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่อาศัยต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน

35. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่อาศัยต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งเน้นเพื่อศึกษาในเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ
2. ด้านความรู้ความสามารถ
3. ด้านการบริหาร
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 300 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ในการทำวิจัยครั้งนี้ อยู่ในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล และนายกเทศมนตรี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชลบุรี

ประชาชน หมายถึง คนที่อาศัยอยู่ในอำเภอเมืองชลบุรี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรม ความรู้ หรือท่าทางการแสดงออก ของผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นที่ต้องการของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาคุณลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลที่มีผลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น ซึ่งได้แสดงออกทางพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ตลอดจนทุกสิ่งทุกอย่าง ที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล ได้แก่ การมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง เป็นผู้ที่มีมารยาดี สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน มีความสุขุมรอบคอบ มีความอดทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้กล้าคิดกล้า ตัดสินใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกที่เกิดจาก ความคิด ทักษะ ที่ได้จากการสะสมประสบการณ์และการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำพาองค์การ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันทต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เข้าใจ ในบทบาทและหน้าที่ของตน สามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจได้

3. ด้านการบริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การมีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน มีความสามารถ ในการพัฒนาจุดมุ่งหมายขององค์การ สามารถแยกแยะและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ มีการวางแผน ดำเนินงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงองค์การอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน รู้ขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ มีความสามารถในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เข้ามาทำงาน

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิสัมพันธ์กันทางสังคม ที่ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน ได้แก่ มีความเป็นกันเองและทักทายทุกคน โดยไม่ถือตัว เคารพ

และให้เกียรติบุคคลทุกระดับ ออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ขอมรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น

5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน และกระทำไปด้วยจิตสำนึกว่าเป็นความดี เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ได้แก่ การเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี เห็นอกเห็นใจและให้โอกาสแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ

เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิงของบุคคล ซึ่งเป็นประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ หมายถึง ช่วงอายุหรือกลุ่มของอายุรายปีตามปฏิทิน ซึ่งเป็นประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้นับอายุเต็มตามปี และถ้ามีเศษเดือนให้ตัดลงเหลือเท่าอายุเต็ม ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี, อายุ 20-29 ปี, อายุ 30-39 ปี, อายุ 40-49 ปี, อายุ 50-59 ปี และอายุ 60 ปีขึ้นไป

สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งที่บุคคลได้รับจากการเป็นสมาชิกของสังคม ซึ่งเป็นประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ได้แก่ สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง/ หม้าย และแยกกันอยู่

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคคล ซึ่งเป็นประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ระดับอนุปริญญา/ ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป

อาชีพ หมายถึง ประเภทหรือชนิดของการทำงานที่ประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ทำอยู่ และเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว เกษตรกร/ ประมง และรับจ้าง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง การได้รับเงินค่าตอบแทนจากการทำงานตามอาชีพของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 5,001 บาท/ เดือน 5,001-10,000 บาท/ เดือน 10,001-15,000 บาท/ เดือน 15,001-20,000 บาท/ เดือน 20,001-25,000 บาท/ เดือน และมากกว่า 25,000 บาท/ เดือน

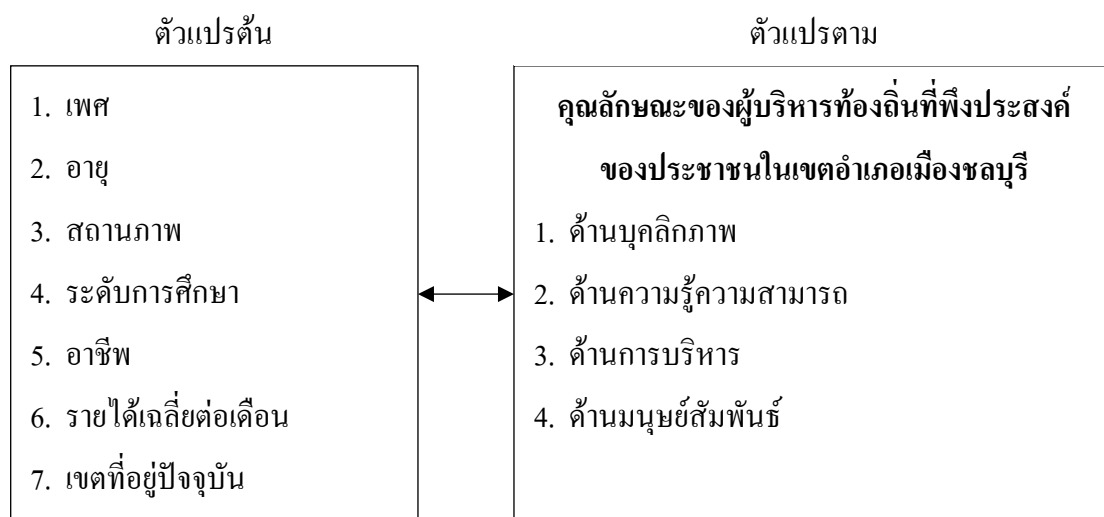
เขตที่อยู่ปัจจุบัน หมายถึง บ้านพักอาศัยที่ตั้งอยู่ในแต่ละพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลตำบลคอนหัวพ่อ เทศบาลตำบลหัวกะปิ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี และองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ในการที่จะนำไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานในการพัฒนาชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี
2. เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ที่ประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรีต้องการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การสำรวจองค์ความรู้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของประมวล นีมนนท์ (2553) ประเสริฐ เทวอนรัมย์ (2555) และณพัชรอร วรวิญรัตน์นะฉิน (2556) ซึ่งผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์
2. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

ด้านคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์

ลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในองค์กร ในที่นี้หมายถึง ลักษณะที่เอื้ออำนวยให้ผู้บริหารดำเนินงานของตนได้โดยราบรื่นเรียบร้อย และเกิดผลดีต่องาน ลักษณะที่ว่านั้น อาจเป็นด้านสติปัญญา อุนิสัย อารมณ์ หรือลักษณะทางกาย ลักษณะด้านสติปัญญา อาจจะเป็นความสามารถทางสมอง การเก็บประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ ลักษณะด้านอุนิสัยอาจเป็นความประพฤติ การวางตน ศีลธรรมจรรยา ลักษณะด้านอารมณ์อาจเป็นความรู้สึกนึกคิด การควบคุม ตนเองในการแสดงออก ส่วนลักษณะทางกายอาจเป็นการแต่งกาย ท่วงทีวาจาที่เหมาะสมตามบทบาทผู้นำของตน เป็นต้น คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

วรภรณ์ รุ่งเรืองกิจ (2541, หน้า 54-55) ได้กำหนดถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งเป็นด้าน ๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ

1.1 คุณลักษณะทางกาย เป็นสิ่งที่สัมพันธ์ได้ง่ายที่สุด ผู้นำจึงต้องใส่ใจดูแลสุขภาพ และรูปร่างให้อยู่ในลักษณะแข็งแรงและสมส่วน เพื่อจะได้เกิดความคล่องตัวและกระฉับกระเฉง ในการปฏิบัติงาน

1.2 คุณลักษณะด้านสติปัญญา ได้แก่ ความเป็นผู้มีความรู้ดี เฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรอบคอบและมีความจำดีด้วย ต้องมีความรู้ดีทั้งเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และความรู้ในเรื่องทั่วไป หมั่นศึกษาหาความรู้ให้ก้าวทันสมัย ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ถ้าเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานก็สามารถให้คำปรึกษาแนะนำหรือแก้ไขปัญหานั้นผ่านพ้นไปได้ เป็นผู้มีความคิดไกล หาทางปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา มีโลกทัศน์กว้าง

1.3 คุณลักษณะด้านจิตใจ ผู้นำต้องเป็นผู้มีคุณธรรม คือ เป็นผู้ที่มีความดีงาม ตามหลักธรรมของศาสนาประจำใจอยู่เป็นนิจ มีความยุติธรรม มีความอดทนต่อความยากลำบาก ในงาน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเสียสละ รวมทั้งเป็นผู้มีจิตใจเบิกบานอยู่เสมอ

1.4 คุณลักษณะด้านงาน จะต้องเป็นผู้มีความศรัทธาในองค์กร และงานที่ตนรับผิดชอบรักงาน รักผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีความรับผิดชอบสูง และต้องการสำเร็จสูง

1.5 คุณลักษณะด้านสังคม เนื่องจากงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล จำเป็น ต้องอาศัยการประสานงานเพื่อความร่วมมือจากงานหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้น ผู้นำองค์กรบริหาร ส่วนตำบล จึงต้องเป็นผู้ที่เป็นตัวเอง ชอบการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับบุคคลอื่นด้วย สามารถเข้ากับคนอื่น ได้ดี มีความทันสมัย ทันใจ ทันคน ทันเหตุการณ์

2. ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม

2.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งคน จะเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก มักจะกำหนดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยไม่ค่อยคำนึงถึง ความรู้สึกหรือความต้องการของลูกน้อง ผู้นำแบบนี้ลูกน้องจะไม่ค่อยรัก แต่ใช้ได้ดีกับผู้ที่ มีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนเกียจคร้าน ไม่รับผิดชอบและไม่ชอบงาน

2.2 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้นำ มี 3 แบบ คือ

2.2.1 ผู้นำแบบอัตนิยมหรือเผด็จการ เป็นผู้นำที่ชอบใช้อำนาจสั่งการแบบเด็ดขาด กำกับดูแลใกล้ชิด ขาดความยืดหยุ่น เชื้อมั่นในตนเองสูงและมุ่งแต่งานเป็นหลัก เหมาะสมสำหรับ ผู้ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เก่ง ชอบบอกรำสั่งแต่ไม่ค่อยรับผิดชอบ

2.2.2 ผู้นำแบบเสรีนิยมหรือผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำที่ใจดี ให้อิสระแก่ลูกน้องอย่างเต็มที่ ไม่มีหลักการในการดูแล เหมาะสำหรับผู้ที่มีลูกน้องเก่ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบ

2.2.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่เปิดให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นมีการปรึกษาหารือลูกน้องในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของกิจกรรมให้เกิดขึ้นในตัว ผู้ได้บังคับบัญชาเหมาะสำหรับงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลูกน้องมีความรับผิดชอบพอสมควรและผู้นำใจกว้าง

3. ภาวะผู้นำตามทันการณ์

จากการพิจารณาถึงภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมและพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้นำแล้ว จะเห็นได้ว่าไม่มีภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้นำแบบใดจะสามารถใช้ได้ทุกสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือกับลูกน้องทุกคน ผู้นำจึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ เหตุการณ์และลูกน้องแต่ละคนด้วย ดังนั้น ผู้บริหารต้องถึ้นควรมีความสามารถ มีความยืดหยุ่น ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และมีมนุษยสัมพันธ์ดีด้วย

พลสิทธิ์ หนูชูชัย (2543, หน้า 4-5 อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐาน, 2544) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์และประสบความสำเร็จ ดังนี้ คือ

1. เป็นผู้มีความสามารถ กล่าวคือ มีความรู้ ความสามารถ ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว มีสติปัญญาและไหวพริบ มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างเชี่ยวชาญในกระบวนการบริหาร มีความสามารถในการตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการได้ทันท่วงทีและทันต่อสถานการณ์ทุกประเภท มีความคิดริเริ่ม รู้วิธีพิจารณาลำดับความสำคัญของงานได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการสื่อความหมายได้ดีทั้งพูดและเขียน สำหรับในด้านส่วนตัว ผู้นำที่ดีควรมีร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่สมบูรณ์ มีความคล่องแคล่วว่องไวปรับตัวให้ร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรม ปราศจากอคติกับผู้อื่น ใจดีที่ซื่อมั่นในพรหมวิหาร 4 อยู่เสมอ

2. มีความรับผิดชอบ ผู้นำที่ดีควรมีความรับผิดชอบมีมานะอดทนในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกรูปแบบ โดยไม่บ่ายเบี่ยงหรือเกี่ยงให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองไม่จับจดพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและหมั่นหาวิธีการปรับปรุงงานในหน่วยงานของตนให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวพูด กล่าวทำ พร้อมทั้งจะตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น หนักแน่น สุขุม ไม่หุนเหว ไม่เอาเรื่องส่วนตัวปนกับเรื่องงาน ไม่เห็นแก่ตัวและอามิสสินจ้าง มีนิสัยตรงไปตรงมา เปิดเผย มีน้ำใจเป็นนักกีฬา ไม่ประจบสอพลอผู้มีอำนาจเหนือตน วางตัวเป็น

ผู้ใหญ่ มีโครงการและแผนการดำเนินงานที่ทันสมัย

4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การมีบุคลิกภาพลักษณะที่ดี ยิ้มแย้ม รู้จักเอาใจใส่ดูแล และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีทุกข์ร้อน ตระหนักถึงสภาวะทางจิตของผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับต่าง ๆ ฐานะความต้องการ ตลอดจนความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถ ในการใช้ภาษาให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดีทั้งในด้านการสนทนา แสดงปาฐกถา เขียนบทความ หรือข้อเขียน อื่น ๆ

5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ การเป็นผู้นำได้หมายความว่า จะเป็นผู้บริหารที่บริหารงานได้ถูกต้องตลอดเวลา เพราะในบางขณะผู้นำก็อาจบริหารงานผิดพลาด ได้เช่นกัน

6. กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี การที่ผู้นำประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงานและส่วนตัวด้วยการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือ กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เสียสละ มีอุดมคติ อุดมการณ์ที่ดีน่าับถือเป็นแบบอย่างย่อมทำให้ ได้รับความนิยมนยกย่องนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

7. คำมั่นถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ และผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญเสมอ การเป็นผู้นำที่ดีแม้จะมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็ตาม ยังต้องเป็น ผู้ที่ยึดมั่นในนโยบาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงผลประโยชน์ ของหน่วยงานอันเป็นส่วนรวมอยู่เสมอ พยายามส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้

ถวิล มาตรเลียม (2544, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึง การมีผู้นำแบบมืออาชีพว่า ผู้นำ ของท้องถิ่นและชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิภาพประสิทธิผลประสิทธิภาพ ของท้องถิ่นและชุมชน ดังนั้น ผู้นำแบบมืออาชีพจึงมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความมุ่งมั่นที่จําแนกคณะบุคคลและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นสุขุม รอบคอบกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน
2. มีความคิดริเริ่มสูง มุ่งเป้าหมาย ความรู้ ความกระจ่างชัดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา ท้องถิ่นและชุมชน มีความเข้าใจเป้าหมายความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและชุมชน
3. เป็นตัวอย่างที่ดีด้วยการทำงานหนัก ตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะของผู้นำท้องถิ่น แต่ละคน เช่น ท่าทาง เจตคติ ทักษะต่าง ๆ เพื่อให้การสนับสนุนให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์เฉพาะ เหล่านั้น
4. มีภาวะผู้นำ สามารถสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้นำท้องถิ่น สร้างบรรยากาศในการทำงาน

5. เป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive) มากกว่าเชิงรับ (Reactive) นั่นคือ เข้าหาปัญหา ควบคุมสถานการณ์ เตรียมพร้อมป้องกัน สืบค้น ปรับปรุงประยุกต์เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ต้องมีความตื่นตัว สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง มีความสามารถในการจูงใจคน และมีความฉลาดรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

พงศ์ไพยม วาศุกติ (2551, หน้า 5-6) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานนั้น ผู้นำจะต้องแสดงภาวะผู้นำในเชิงบริหารที่สามารถสร้างภาวะผู้นำได้ชัดเจน เป็นจริงและมีศีลธรรม จริยธรรม เป็นผู้ผลักดันวิสัยทัศน์ โดยส่งเสริมให้ทุกคนเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ที่มีจิตสำนึก และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยหลอมรวมความสามารถและประสบการณ์ของทุกคนในท้องถิ่นและชุมชนมาสร้างงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม ตระหนักเห็นความสำคัญของการวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องต้องการทบทวนพัฒนา และนำไปปฏิบัติ สร้างบรรยากาศความร่วมมือ ความปลอดภัย และพลังสนับสนุน โดยใช้สัมพันธที่ดี ไม่ว่าจะเป็น การกระทำ คำพูด และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ผู้นำแบบมืออาชีพควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน
2. ความสามารถด้านการพัฒนาท้องถิ่น ต้องเข้าใจแนวคิดในด้านการพัฒนาอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำไปใช้ในท้องถิ่นและชุมชน เพื่อการพัฒนาทักษะของผู้นำท้องถิ่น
3. การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ โดยมีการกระจายอำนาจการบริหาร และความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลให้แก่ผู้ร่วมงาน
4. ใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวทางที่ดี มีประสิทธิภาพ
5. ชุมชนสัมพันธ์ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยใช้กิจกรรมความร่วมมือ ในรูปแบบต่าง ๆ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์นั้น จะต้องมีความคุณลักษณะ บุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่วไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดี สง่างาม เลื่อมใส มีความยุติธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์สุจริต รักษาคำพูด มีคุณธรรมจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์และกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง จัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี เติมไปด้วยความรอบรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ อุทิศเวลาเพื่อส่วนรวม

ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

ด้านความรู้ คือ การรู้จักนำเอาความรู้ต่าง ๆ (ทฤษฎีความรู้เกี่ยวกับการบริหาร) ที่มีกฎเกณฑ์แน่นอน ช่วยเป็นแนวทางมาปรับใช้ (ศิลปะ) ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริง เพื่อให้ได้ผลในทางปฏิบัติ ถูกต้องตามที่ต้องการมากที่สุด มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถในการทำงานไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 57) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถในการทำงานต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจหลักการทำงานกับประชาชน ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานในสาขาอาชีพมีความรู้เฉพาะตำแหน่งตามภารกิจของการปฏิบัติงาน เป็นผู้วิวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ราษฎร

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2545, หน้า 45-47) กล่าวถึงหลักการบริหาร ดังนี้ หลักการบริหารได้วิเคราะห์ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใดประสบความสำเร็จมากน้อยกว่ากันหรือไม่ขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการ

1. ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุต่ออาชีพประสบการณ์ศึกษาอบรม ทักษะเชิงเทคนิคเป็นทักษะที่ผู้บริหารพัฒนาตนเองได้ไม่ยากเพราะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน
2. ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับสมาชิกของกลุ่ม สามารถสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกของกลุ่ม สามารถสร้างแรงจูงใจ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนอื่น
3. ทักษะเชิงมโนคติ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของตนกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นทักษะที่ผู้บริหารระดับหัวหน้างานจะขาดมิได้เป็นทักษะเกี่ยวกับการทำงาน

จากแนวความคิดดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหาร จะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี มีความรู้ในด้านวิชาการและความรู้ทั่วไปในงานที่ปฏิบัติ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้มีการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความตื่นตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จริยธรรม คือ สิ่งที่เคยปฏิบัติจนเคยชิน คุณธรรม คือ ความดีอันสูงสุด คุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารหน่วยงาน คือ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ควบคุม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ดังนั้น จึงต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

และประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมไว้หลายด้านด้วยกัน เช่น

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตฺโต) (2540, หน้า 54) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านธรรมะสำหรับผู้บริหาร วิธีบริหารงานที่ดี คือ ธรรมาธิปไตยที่ใช้ทั้งเดชะพระคุณ ซึ่งทำให้ได้ทั้งคนและผลงาน นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยยึดหลักในการบริหารมีธรรมที่เรียกว่า พละ 4 ประการ คือ

1. ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด
2. วิริยะพละ กำลังแห่งความเพียร
3. อดิวิญญพละ กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต
4. สังคหพละ กำลังสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการ จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผนจัดตั้งองค์กร แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการและควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษยสัมพันธ์ ยังมีคุณธรรมทั้ง 4 ข้อนี้เพิ่มมากขึ้นเท่าใดยิ่งทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

พระราชวรมนูณี (ประยูร ธรรมจิตฺโต) (2541, หน้า 3) สรุปคุณธรรมของผู้บริหาร ไว้ว่า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ที่เป็นสากลที่เน้นด้านปัญญาความรู้แล้ว คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง ยังต้องยึดมั่นในคุณธรรมด้วย ธรรมช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อนำมาใช้แล้วเกิดความร่วมมือร่วมใจ งานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย

จากแนวความคิดดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน ยึดหลักทศพิธราชธรรม คือ ธรรมสำหรับผู้ปกครองในการปกครองดูแลผู้อื่น ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา

ด้านมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ หมายความว่า ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำให้ความต้องการของคนในองค์กรและความต้องการขององค์กรสอดคล้องกัน การรวมพลังของบุคคลในองค์กรอย่างเป็นระบบ การทำงานเป็นทีม ดังนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 10) ได้กล่าวถึงด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคน หรือใช้คน โดยมีความเข้าใจในเรื่องการจูงใจ และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารเป็นการทำงานยกฐานะสมาชิกกลุ่มและความสามารถในการเสริมสร้างพลังความร่วมมือระหว่างสมาชิกในหน่วยงานผู้บริหารจะต้องพัฒนางานตนเองให้มีทักษะ

ทางด้านนี้ คือ จะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักพยายามเข้าใจผู้อื่น มีใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ต้องยึดหลัก “รู้จักตน เข้าใจเพื่อนร่วมงาน”

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 65) ได้กล่าวถึงหลักของมนุษยสัมพันธ์ได้พัฒนาจากแนวคิดทางการบริหารที่ว่า คนไม่ใช่เครื่องจักร เพราะทุกคนมีความรู้สึกนึกคิดและจิตใจ การทำงานใด ๆ โดยมุ่งแต่ผลผลิตของงานและการให้รางวัลทางเศรษฐกิจไม่ช่วยให้ผลผลิตของงานดีขึ้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต่างหาก ซึ่งถ้าเป็นไปในทางที่ดีและจะช่วยให้ผลผลิตของงานดีขึ้น เน้นความสำคัญของมนุษย์ทุกคน ความสัมพันธ์ระหว่างกันและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ต้องมีความสุขุม รอบคอบ หนักแน่น ไม่โมโหง่ายและอารมณ์เสียบ่อย ๆ ต้องรู้จักประมาณตน มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นต้องรู้จักประนีประนอม ปรองดอง และอะลุ่มอล่วย ต้องรู้จักสาเหตุและใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ต้องเป็นตัวของตัวเองหรือหลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ และตัดสินใจด้วยความรอบคอบ

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 66) ความสัมพันธ์ของมนุษยสัมพันธ์ คือ การปฏิรูปงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น การจัดการในความหมาย การทำงานร่วมกันในสังคม และบุคคลให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน พฤติกรรมการบริหารของผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศทางมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้เป็นที่ยึดบุคคลและบุคคลในทิศทางร่วมกันในการปฏิบัติงาน เป็นที่เห็นพ้องต้องกันว่า กระบวนการในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยทักษะ 3 ประการ (คือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางมโนคติ)

1. ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการเทคนิค ทักษะเฉพาะงานอันเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้โดยการศึกษาและการฝึกหัด
2. ทักษะทางมนุษย์ เป็นความสามารถปราดเปรียวในการทำงานร่วมกับคน อยู่กับคน อาศัยไหวพริบในการเข้าใจคน จูงใจเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำที่เกิดจากการยินยอมพร้อมตาม
3. ทักษะทางมโนคติ เป็นความสามารถทางความรู้ความเข้าใจในความลับซับซ้อนของคน ของงาน ของหน่วยงาน เพื่อกำหนดคู่ทางในการปฏิบัติให้เหมาะสม โดยเล็งเห็นความมุ่งหวังขององค์กรมากกว่าความมุ่งหวังส่วนบุคคล ความเหมาะสมในเชิงความสัมพันธ์ของทักษะทั้งสามเปลี่ยนแปลงไปตามบทบาทในการจัดตำแหน่งของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่หัวหน้างานระดับนโยบาย ระดับจัดการ ระดับปฏิบัติ

จากแนวคิดดังกล่าว อาจสรุปกรอบความคิดได้ว่า ผู้นำต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบสูงและสิ่งสำคัญอีกประการ คือ มีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงตนอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

ปฏิบัติตนตรงต่อเวลาเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีประพฤติตน โดยเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตใจมั่นคงหนักแน่นอดทน ควบคุมอารมณ์ของตนได้ มีความวิริยะอุสาหะ เอาชนะอุปสรรค มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักให้อภัย และแก้ไขข้อบกพร่องของลูกน้องสามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งของผู้ร่วมงาน

แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลาย ๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์กร มีอำนาจ โดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงาน แต่มีอำนาจโดยวิธีอื่นมีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้น ภาวะผู้นำ คือ ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงาน ซึ่งบุคคลได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

มาลี จุฑา (2542, หน้า 10) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้า ในหน่วยงาน โดยได้รับการแต่งตั้ง เลือกลง หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าและเป็นบุคลากร ที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจผู้อื่น ในการที่ชักจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามคำสั่ง

วัชรินทร์ พงศ์พันธุ์ศุคร (2545, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่แสดง พฤติกรรมในการจูงใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

เสนาะ ดิยาว (2535, หน้า 5-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาบุคคลไม่ใช่ เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว คือ เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเอง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อื่น หรือในแง่ของการบริหาร คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บัญชา

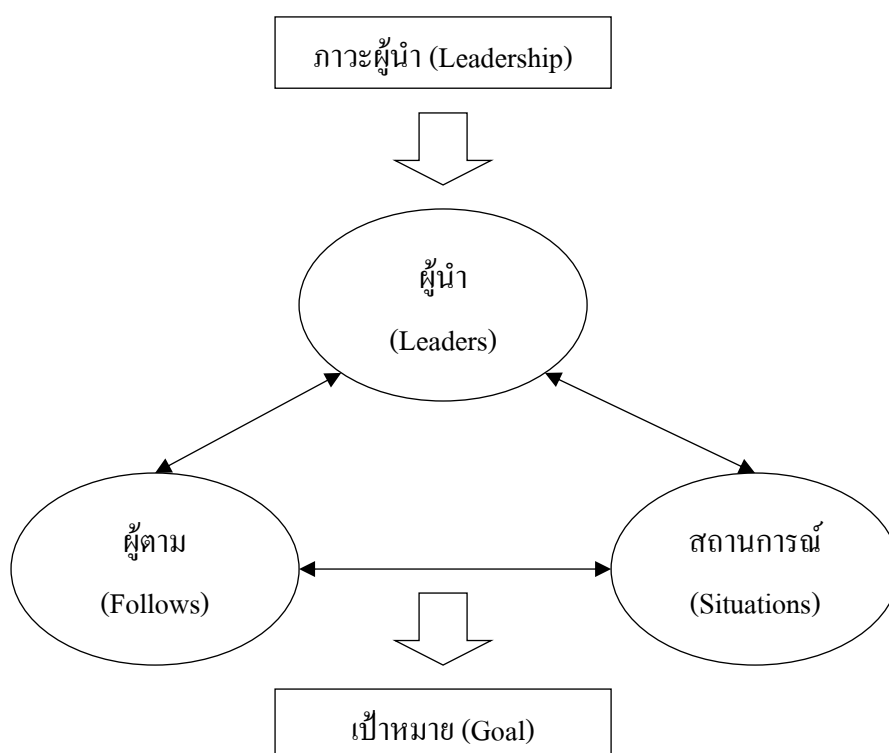
Hersey and Blanchard (1982, p. 69 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537, หน้า 45) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลที่พยายามให้บรรลุ เป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง

สุริย์ภรณ์ ทรศนิยากร (2541, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจ

ผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังกาย ความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กานดา จันทรย์แย้ม (2546, หน้า 128) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย โดยสรุปตามภาพที่ 2 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และกระบวนการ ดังนี้



ภาพที่ 2 แผนภูมิแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และกระบวนการ (อารี เพชรสุค, 2537, หน้า 127)

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theory)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกภาพและลักษณะระของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีความ แต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำ ย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533, หน้า 176-185) ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎี มหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ของกรีกและ โรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือ โดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่าง การศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner (n.d. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533) ได้แก่

1.1 The tasks of leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐาน และค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม ได้แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 Leader-constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมี อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้นับตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้ พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัด ของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ผู้วิจัยสรุปว่า ผู้นำทฤษฎีนี้มีคุณลักษณะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความเป็นตัวของตัวเอง แสดงออกถึงลักษณะของผู้นำได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่า ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Lewin (n.d. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533) Likert (n.d. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533) Blake and Mouton (n.d. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533) และ McGregor (1960 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ, 2541) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดจากการศึกษาของ Lewin (n.d. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533) แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา ได้แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

2.1.1 ผู้นำแบบอสังคินิยมหรืออสังคินิยม (Democratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอน ขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งจะทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความรู้สึกเริ่มสร้างสรรค์

2.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพื่อผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

2.1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez faire leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงานและความริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น พฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำแบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้

2.2 แนวคิดจากการศึกษาของลิเคอร์ท (Likert's michigan studies) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน จากผลศึกษาไว้ ดังนี้

Likert (n.d. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านสภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวมยอดเรื่อง สภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์

และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.2.1 แบบใช้อำนาจ (Explorative authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสาร เป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) ปกครองแบบพ่อ ปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล บางครั้งมีการขู่ลงโทษ ขอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบที่มีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสาร แบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางแผนนโยบายและการตัดสินใจมาจาก ระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา ในทุกด้าน

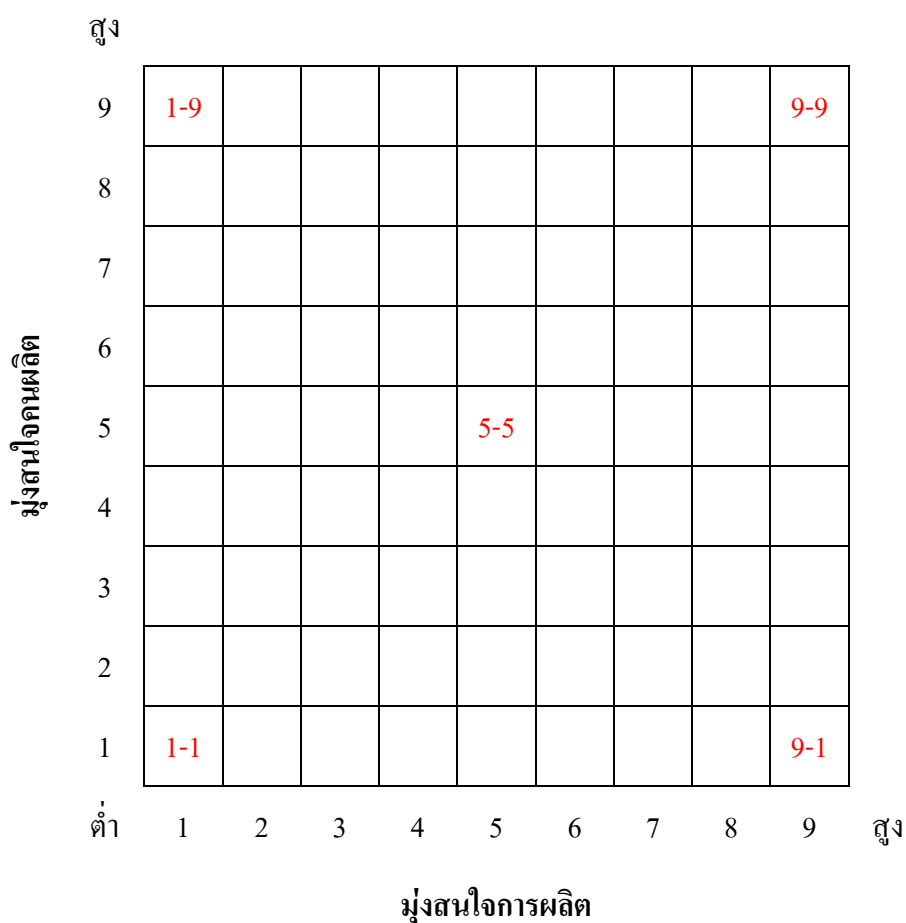
2.2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic) ผู้บริหารให้ ความสำเร็จและความเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ขอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้ รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนลงล่าง ในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหาร และกลุ่มผู้ร่วมงาน

ผู้วิจัยได้สรุปความว่า ลักษณะสถานะผู้นำทั้ง 4 แบบนี้ มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ตาม การที่จะประสบความสำเร็จกับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้นั้น ผู้นำสามารถวิเคราะห์ตนเองในพฤติกรรมสถานะผู้นำต่าง ๆ กัน และแบบที่ดีที่สุด คือ ลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2.3 แนวคิดแบบตาข่ายการจัดการของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton's managerial grid)

Blake and Mouton (n.d. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพ และลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่า

ถ้าคนมีคุณภาพสูง จะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-nine style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แสดงแบบภาวะผู้นำในมิติเน้นคนและผลงาน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Blake and Mouton's

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton (n.d. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533) รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

2.3.1 แบบมุ่งงาน (Task-oriented/ Authority compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2.3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country club management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

2.3.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดสถานะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

2.3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of the road management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ขอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานจะคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

2.3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกสนาน ผลสำเร็จ ของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติตาม อาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ผู้นำตามความคิดนี้จะวัดที่คุณภาพของคน และผลผลิตของงาน และพบว่า ลักษณะผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.4 แนวคิด ทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's: T Y Theory)

McGregor (1960 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ, 2541)

เป็นนักจิตสังคมนิยมอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวกับข้อกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติ

ของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง ผู้วิจัยได้สรุปว่า ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างพื้นฐานของบุคคลสามารถวิเคราะห์บุคลากรในองค์กร โดยสมมติฐาน ตามทฤษฎีเอ็กซ์ ให้ความสัมพันธ์กับความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ส่วนทฤษฎีวาย จะสมมติฐานให้ความสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจตรงตามที่ต้องการ เกิดความกระตือรือร้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theory)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

3.1 แนวคิดทฤษฎี 3-D management style

Reddin (1970, p. 230 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 20) เพิ่มมิติประสิทธิภาพ เข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ Reddin กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผลแต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และ Reddin ยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D management style ออกเป็น 4 แบบ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management style (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 21)

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงาน อย่างเดียว	แบบแบ่งแยก (Separated)	แบบข้าราชการ (Bureaucrat) คือ ทำงานแบบเครื่องจักร ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ให้งานเสร็จไปวัน ๆ
2. แบบอัตตนิยม (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงาน อย่างเดียว	แบบเสียสละ (Dedicated)	แบบเผด็จการที่มีใจเมตตา (Benevolent autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงาน มากขึ้น
3. แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพ เสียสละทำคนเดียว จึงได้คุณภาพงานต่ำ	แบบเน้นความสัมพันธ์ (Related)	แบบนักพัฒนา (Developer) คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มี ความรับผิดชอบงานมากขึ้น
4. แบบประนีประนอม (Compromiser) คือ ผู้นำ จะประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง	แบบผนึกรวมกัน (Integrated)	แบบนักบริหาร (Executive) คือ ต้องมีผลงานดีเลิศ และสัมพันธภาพที่ดีด้วย

ผู้วิจัยได้สรุป ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Reddin (1970, p. 230 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 20) ได้คำนึงถึงภาวะผู้นำ 3 ประเภท คือ ลักษณะภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ และลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นำมาเปรียบเทียบ มีความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้นำหรือนักบริหารที่มีผลงานดีเลิศต้องมีสัมพันธภาพที่ดี

3.2 แนวคิดทฤษฎีวงจรชีวิต Life-cycle theory

Hersey and Blanchard (n.d. อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎี Reddin (n.d. อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537, หน้า 50) และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของ Hersey and Blanchard ประกอบด้วย (1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน (2) ปริมาณ

การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และ (3) ความพร้อมของผู้ตาม หรือกลุ่มผู้ตาม

Hersey and Blanchard (n.d. อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537) แบ่งภาวะผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ คือ

3.2.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลท่วงอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลที่มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

3.2.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่า ผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงาน อยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3.2.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

3.2.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูง สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อม อยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจ หรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

ผู้วิจัยได้สรุปภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Hersey and Blanchard (n.d. อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537) แสดงถึงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ใช้ประกอบการบริหารบุคลากรใน 4 แบบ และในแบบที่ 4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) จะเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.3 แนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของฟิดเลอร์ (Fiedler's contingency model of leadership effectiveness)

Fiedler (1967, p. 79 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2541) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่คำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดกลุ่มยอมรับ

3.3.2 โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน อำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3.3.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลคิดตามทฤษฎีของ Fiedler (1967, p. 79 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2541) ผู้นำได้คำนึงถึงตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โครงสร้างของงาน และอำนาจของผู้นำ ที่สามารถกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี Bass and Avolio (n.d. อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2541) เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) และเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) โดย Weber (n.d. อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2541) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมี จะประกอบด้วย

- 4.1 การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
- 4.2 ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์
- 4.3 สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม

4.4 แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของ Bass and Avolio (n.d. อ้างถึงใน ประยุทธ์ ชูสอน, 2548) ได้พัฒนารูปร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกอบรม จากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและไม่มี ประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor leadership questionnaire: MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย Bass and Avolio เป็นภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transactional leadership) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มการปฏิบัติงาน ของบุคลากรและขององค์กร ต่อมา Bass (n.d. อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537) ได้เสนอ ภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The full range model of leadership) โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหาร ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามหรือบุคลากร ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และเป็น กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้ขึ้น จากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง โดยผู้แสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี และนับถือทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกกระดับความรู้สึกรู้สึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยกระตุ้นระดับความต้องการของมาตโลว์

ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (n.d. อ้างถึงใน ประยุทธ์ ชูสอน, 2548) มีองค์ประกอบ 4 ประการ

1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or idealized influence: CI or II) ผู้นำแสดง พฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำ และผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตาม โดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน

โดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์กร สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในการกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยม ของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำ ทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่า ของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำ ใช้วิธีการง่าย ๆ ชักชวนสร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้ลึกตระหนักรู้ว่าพันธกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตาม มีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่บุคลากรทำนั้นมีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำ กระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจ และมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจ ในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผล ให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นเชิงปัญญา เป็นการให้การจูงใจ โดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการ ข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้ง พยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิม และเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งสถานการณ์ ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้กระตุ้นเชิงปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์กรเมื่อกลุ่ม หรือองค์กรถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อม เกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพ ของหน่วยงานงานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน ผู้นำต้องมีอำนาจเพียงพอที่ทำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาที่องค์กร เผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้สมาธิ ในการคิดค้น กลวิธี และมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญหาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์การวางแผน ปฏิบัติและประเมินเกิดมโนทัศน์ แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์กรเผชิญอยู่ รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรและการได้เปรียบ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of followers) วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจนได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนาเกิดความต้องการเฉพาะ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leaderships) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับการทำงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนประกอบด้วยการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception: ME)

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No leadership behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความหมาย ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งมีการกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้มากมาย ในแต่ละยุคตามระยะเวลาการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะผู้ตาม หรือบุคลากรผู้ร่วมงาน ได้มีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี ขอมรับนับถือ มีบรรยากาศในองค์กรที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของผู้บริหาร

การบริหาร เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 45) ผู้บริหาร คือ ผู้ดำเนินการจัดการให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามความมุ่งหมาย ซึ่งมีลักษณะงานในการวิเคราะห์ ศึกษา และพัฒนาระบบงานทั้งหมดขององค์กรและทำหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น ให้ประสบความสำเร็จสูงสุด

สิริภพ เหล่าลาภะ (2545, หน้า 60) กล่าวว่า การบริหาร มีคำแปลและความหมาย หลากหลายนัย ดังต่อไปนี้

1. คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร คำว่า ปริ แปลว่า “รอบคอบ” และคำว่า หาร ชาติในความ “นำไป” ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ หรือแปลว่า ผู้สามารถ บริหาร ปัญหา และนำปัญหาโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป

2. คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Administer และ Administration แปลได้ หลายนัย คือ ปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วางส่งเสริม บำรุง

ดังนั้น จากการแปลความหมายของคำว่า บริหาร ที่แสดงมาข้อมเป็นที่น่าสนใจ โดยสรุปได้ ดังนี้

การบริหาร คือ การนำคน นำคน นำงาน นำบ้านเมือง

การบริหาร คือ การหนีปัญหาและทำปัญหาให้หมดสิ้นไป

การบริหาร คือ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมุ่งสู่เป้าหมาย

การบริหาร คือ การให้เกิดสภาพคล่องในการทำงาน

การบริหาร คือ การบังคับงานและบัญชาคนให้ทำงานจนสำเร็จ

การบริหาร คือ การสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืน

การบริหาร คือ การยกระดับงานให้เจริญยิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ หรือวางกลยุทธ์ การจัดสรรทรัพยากร และประสานภารกิจของบุคคลในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

งานของผู้บริหาร

งานของผู้บริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม การทำการตัดสินใจ การทำความเข้าใจกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ การเรียนรู้องค์การ และการออกแบบ องค์การให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ของผู้บริหาร ดังที่ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 46) ได้กล่าวว่า งานของผู้บริหาร คือ การวางแผน การจัดรูปงาน การสั่งการและการควบคุมโดยหน้าที่หลักแล้วผู้บริหารจะต้องทำในสิ่งต่อไปนี้

1. การกำหนดจุดประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจว่า วัตถุประสงค์ขององค์การควรจะเป็นอย่างไรและทำอะไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์

2. การจัดองค์การ ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์กิจกรรม และความสัมพันธ์ของกิจกรรมเหล่านั้น แล้วแบ่งออกเป็นแต่ละประเภท แยกงานที่เหมือนกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็นหน่วยงานเพื่อจัดเป็น โครงการขององค์การ และขึ้นสุดท้ายจัดหาคนที่เหมาะสมเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง

3. การจูงใจและสื่อความหมาย ผู้บริหารจะต้องสร้างทีมงานอันดีให้รับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ทำ และจูงใจคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด โดยการและเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน ทั้งที่เป็นผู้ให้ข้อมูลและรับข้อมูลจากฝ่ายปฏิบัติงาน

4. การวัดผลการดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นมาแล้วก็ต้องติดตามดูว่า ผลการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใด จะต้องวิเคราะห์ประเมินและแปลความหมายของการปฏิบัติงานของแต่ละคน ตลอดจนหามาตรการแก้ไขให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5. การพัฒนาคน ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพในการทำงานของคนที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะเฉพาะของงานองค์การต้องการคุณลักษณะเฉพาะของคนที่มีความแตกต่าง ซึ่งแตกต่างเหล่านั้นอาจจะนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานแต่ละอย่างที่มีลักษณะไม่เหมือนกัน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า งานของผู้บริหาร คือ งานที่ผู้บริหารหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนอยู่มากมายมาอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลได้ประสิทธิภาพ เช่น การวางแผน การจัดระเบียบ การควบคุม การรักษาระบบ และ โครงสร้างองค์การให้เป็นไปตามปกติ เป็นต้น

คุณสมบัติของผู้บริหาร

ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรมีความอดทนต่ออุปสรรคที่ต้องเจอ เพื่อให้งานหรือเป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีการแสดงออกที่ดีและการกระทำในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544, 48)

1. มีพลังความอดทน

1.1 สามารถรับผิดชอบต่อหน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอ

1.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งด้านจิตใจและอารมณ์

- 1.3 สามารถแก้ปัญหาความกดดันต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี
- 1.4 มีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา
- 1.5 มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน
- 1.6 มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. มีบุคลิกภาพที่ดี

ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี และมีความพร้อมอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรมีบุคลิกประกอบด้วยความกล้าหาญ เข้มแข็ง กระตือรือร้น มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีการแสดงออกที่ดีและกระทำในสิ่งเหล่านี้

- 2.1 บุคลิกภายนอกต้องสุภาพและเรียบร้อยอยู่เสมอ
 - 2.2 มีมารยาทที่ดีต่อชุมชนทุกชั้น
 - 2.3 มีสภาพทางจิตที่ดี รู้จักระงับอารมณ์ตนเอง
 - 2.4 มีการริเริ่มปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
 - 2.5 มีอารมณ์คงที่
 - 2.6 มีความกระตือรือร้นและสนใจหน้าที่การงานอย่างแท้จริง
 - 2.7 มีความสนใจต่อเหตุการณ์และความเป็นไปต่าง ๆ
 - 2.8 มีความซื่อสัตย์
 - 2.9 มีความกล้า สามารถตัดสินใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยฉับไว
 - 2.10 เป็นผู้เก็บความรู้สึกได้ดี
 - 2.11 เป็นผู้เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
 - 2.12 เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน
 - 2.13 เป็นผู้รู้จักบริหารเวลา
 - 2.14 เป็นผู้ที่สามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้
3. มีสามัญสำนึก
 4. มีความยุติธรรม
 5. มีความสามารถที่จะเห็นถึงความแตกต่าง
 6. มีความริเริ่ม
 7. มีความพยายาม

ผู้บริหารท้องถิ่นถือเป็นตัวแทนของประชาชนที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรง จาก ประชาชน และนับเป็นผู้บริหารระดับสูงที่มีภาระสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไป

ตามเจตนารมณ์ของประชาชน ทั้งนี้ได้แบ่งสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับสูงออกเป็น 4 กลุ่ม (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2543, หน้า 24) ดังนี้

1. การบริหารคน

1.1 การปรับตัวและความยืดหยุ่น การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการ ปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์บุคคล หรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือองค์กรสามารถทำความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็น ในมุมมองที่แตกต่างกัน

1.2 ทักษะและสื่อสาร ทักษะและศิลปะในการรับรู้และจับประเด็นจากการฟัง และการอ่านตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่าน โดยการพูด การเขียน และการนำเสนอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและได้รับการสนับสนุน หรือเห็นด้วย อย่างชัดเจน

1.3 การประสานสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร โดยสร้างความเคารพความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

2. ความรอบรู้ในการบริหาร

2.1 การเปลี่ยนแปลง การริเริ่มเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ การให้การสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรให้ นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุน ด้านการกำหนดขอบเขตขั้นตอนและช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง

2.2 การมีจิตมุ่งบริหาร ความมุ่งมั่นในการบริการ ช่วยเหลือเสริมสร้างและรักษา ความความสัมพันธ์กับผู้บริหาร โดยมุ่งหาความต้องการของผู้รับบริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2.3 การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นการวางแผน ในเชิงกลยุทธ์และในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลา ทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่อาจเป็นไปได้

3. การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ผล

3.1 รับผิดชอบตรวจสอบได้ สำนึกในบทบาทหน้าที่มุ่งมั่นตั้งใจเพื่อปฏิบัติงาน ตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่น ในขณะที่เดียวกัน มีความพร้อมให้ตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำและการตัดสินใจ

3.2 การทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันการณื ตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวัง

ของผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การบริหารทรัพยากร ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายใน ภายนอกองค์การมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ของ องค์การและกลุ่มโดยสามารถสอดคล้องกับความจำเป็นของการดำเนินการตามนโยบาย

4. การบริหารอย่างมืออาชีพ

4.1 การตัดสินใจ การเลือกดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาส ปัญหา ประเมินทางเลือก และผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุด สถานการณ์นั้นในเวลา ที่เหมาะสม ตลอดจนวิเคราะห์แยกแยะระบุประเด็นของปัญหาและตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้ อย่างรวดเร็วต่อเหตุการณ์

4.2 การคิดเชิงกลยุทธ์ การระบุ กำหนดขอบข่ายและวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผล และประสบการณ์ประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุป การตัดสินใจ แนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม อีกทั้งทำให้เห็นศักยภาพและแนวทางใหม่ ๆ

4.3 ความเป็นผู้นำ สร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์การ โน้มน้าวผู้อื่น ให้การยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์การให้สนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการให้คำแนะนำ และการให้อำนาจให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และระดับองค์การ ในด้านทัศนคติ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

จากแนวคิดดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้บริหาร คือ การที่ผู้บริหารสามารถ กล้าตัดสินใจ มีความอดทน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ เพื่อจะทำให้วัตถุประสงค์ ขององค์การประสบความสำเร็จ

คุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี

ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นช่วยทำ โดยใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงาน มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญานั้น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เมื่อมีสติปัญญาดีก็เกิดผู้บริหารที่ดีและมีความสามารถควรเป็นบุคคลที่มี ลักษณะเฉพาะตัวที่สำคัญ 6 ประการ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2549, หน้า 44) ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีเหตุผล
2. เป็นผู้ที่เข้าใจผู้อื่น
3. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์
4. เป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบ
5. มีความรอบรู้

6. มีความสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์การโน้มน้าวใจของนักบริหารระดับสูง

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในปัจจุบันส่งผลให้ผู้บริหารต้องพยายามสร้างความพร้อมและทักษะในทุก ๆ ด้าน เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคนไม่ว่าจะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ การเจรจาต่อรอง รวมถึงทักษะการโน้มน้าวใจ กลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1. ทักษะที่แสดงถึงความเข้าใจ
2. สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง
3. สร้างสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความคล้อยตาม เชื่อถือหรือยอมรับเกิดขึ้น
4. นำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาที่ตรงกับความต้องการ
5. แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญ

จากแนวคิดดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า กลยุทธ์การโน้มน้าวใจของนักบริหารระดับสูง คือ ยุทธวิธีที่จะนำมาใช้เพื่อที่จะสามารถทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานตามที่ผู้บริหารวางแผนไว้ได้อย่างเต็มใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริหารกับหลักธรรมาภิบาล

ประสิทธิ์ ดำรงชัย (2542, หน้า 3) กล่าวว่า ในปัจจุบันสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การบริหารงานของรัฐ มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดดเนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ แต่ระบบการบริหารงานในสังคมไทยโดยรวมที่ผ่านมาก้าวไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับประชาชน ดังนั้นการนำหลักการบริหารที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ถือเป็น การให้ความสำคัญกับประชาชนอย่างแท้จริง คำว่า Good governance เริ่มนำมาใช้กันเมื่อประมาณ 10 กว่าปีที่ผ่านมา โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก เมื่อปี ค.ศ. 1989 เมื่อแนวความคิด Good governance เข้ามาประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2540 UNDP (United nation development program) หน่วยงานสังกัดองค์การประชาชาติ ได้ให้นิยามความหมายของ Good governance หรือธรรมาภิบาล คือ การใช้อำนาจ ทางการเมือง การบริหารและเศรษฐกิจ ในการดำเนินภารกิจ กิจกรรมต่าง ๆ สามารถแสดงออกถึง ความต้องการผลประโยชน์การใช้สิทธิ และหน้าที่ตามกฎหมาย การประสานประนีประนอมแตกต่างโดยผ่านกลไกกระบวนการ

และสถาบันเหล่านั้น

เอเจอร์ แซม (2545, หน้า 28-31) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล Good governance มาจาก คำว่า ธรรมะ+อภิบาล หมายความว่า หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ถือเป็นแนวคิด การจัดวิธีการปกครองอย่างหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบร่วม ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดให้บุคคลและองค์กรที่มาจาก การแต่งตั้ง และเลือกตั้ง ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ต้องมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ
2. ความโปร่งใส คือ การเปิดโอกาสให้สาธารณชนมีโอกาสรับรู้ นโยบายต่าง ๆ ของรัฐ และกระบวนการทางการเมืองในการกำหนดและดำเนินนโยบายเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไป มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเลือกของสังคม รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีการต่อสู้แข่งขัน ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อย่างเต็มที่

3. การปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การทุจริตนั้นสามารถเกิดได้กับระดับ บุคคลและระดับองค์กร การปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบจึงถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญต่อ ความตั้งใจที่จะสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะความอ่อนแอในการบริหารจะส่งผลให้ จริยธรรมและการยึดมั่นในจริยธรรมเสื่อมถอยลง รวมทั้งทำให้ขาดประสิทธิภาพขององค์กร ด้วยเหตุนี้การปรับปรุงประสิทธิภาพและความโปร่งใสจึงนับถือเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการรณรงค์ต่อสู้กับการทุจริตและการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

4. การจัดการวิธีการปกครองแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามา มีบทบาทและอิทธิพลในการตัดสินใจ ทั้งการดำเนินการ ควบคุมจัดสรร และการรักษาทรัพยากรที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคประชาชน นับตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ

5. การสร้างกรอบทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เข้มแข็ง หมายถึง การมี กฎหมายที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นเอกภาพ มีบทลงโทษที่เหมาะสม เพื่อป้องกัน และปราบปราม ถ้าหากขาดการส่งเสริมการปกครองตามหลักนิติธรรม หรือมีระบบที่อ่อนแอ จะทำให้ไม่เกิดสภาพการนำลงทุน และทำให้ต้นทุนในการทำธุรกรรมทางเศรษฐกิจจะถูกบิดเบือน และพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ Good governance ดังกล่าว ข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า มีแนวความคิดที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า Good governance จะทำให้ ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ภาคส่วน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2543, หน้า 15)

1. ภาครัฐ (Public sector) ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างและปฏิรูปการเมือง กฎหมาย และการบริหารข้าราชการ

2. เอกชน (Private sector) ซึ่งจะมีส่วนในการประกอบธุรกิจที่ดีและดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยมีความเจริญรุ่งเรือง

3. ภาคประชาชนหรือองค์กรต่าง ๆ (Civil sector) จะมีส่วนในการเกี่ยวพันในการดำเนินการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยการระดมส่วนต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้ในภาคราชการได้เริ่มดำเนินการสร้าง “ธรรมาภิบาล” ขึ้นแล้ว กล่าวคือ ได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา โดยระเบียบนี้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการ โดยยึดหลัก 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า โดยมีสาระสำคัญ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2543, หน้า 16) ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงคำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างของสังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมี กระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผล

จากการกระทำของคุณ

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้มีการประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ ยั่งยืน

เมื่อพิจารณาแนวคิดธรรมาภิบาล เพื่อการมีส่วนร่วมส่งเสริมการบริหารงานในท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่น โดยใช้วิธีการหรือเครื่องมือในการพิจารณาประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในท้องถิ่น อันจะสร้างความพึงพอใจของประชาชนในสังคมท้องถิ่นได้ในระดับหนึ่ง โดยการสร้างการมีส่วนร่วมในสังคมในระดับท้องถิ่นร่วมกันทุกฝ่าย สอดคล้องตามแนวทางรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ที่มีเจตนารมณ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง นอกจากนี้ ธรรมาภิบาลยังช่วยให้ประชาชนสามารถระบุลักษณะและปรับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ถือเป็นการจัดการบริหารและการปกครองที่ไม่มีคุณภาพของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ การแสวงหาประโยชน์ส่วนตน การจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา การพิจารณาที่ขาดความโปร่งใส การขาดความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมในอนาคต

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล คือ กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกันในสังคม เพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินนโยบายภายใต้ความเสมอภาค และเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ดังนั้น ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารได้สมควรเป็นผู้มีความสามารถนำหลักการบริหารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีทั้งประชาชนในท้องถิ่นและบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินนโยบายให้สำเร็จผลและได้ประสิทธิผล โดยตัวผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อมั่นตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความกระตือรือร้น มีความสามารถในการบริหารงาน มีความใกล้ชิดเป็นกันเองกับบุคลากรในองค์กรและประชาชน ปกป้องผลประโยชน์ของประชาชน เสริมสร้างความสามัคคี พยายามลดความขัดแย้งอันอาจจะเกิดขึ้น มีความรับผิดชอบ รู้จักรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรและประชาชน มีความสามารถในการสื่อความหมาย มีความเสียสละ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าถึงประชาชนซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารท้องถิ่น อันจะเป็นหนทางในการสร้างประโยชน์สุขให้กับประชาชนและท้องถิ่นนั้นได้อย่างแท้จริง ต้องเป็นคนที่วิสัยทัศน์ ช่างคิด เป็นนักพัฒนา และนักวางแผน สู้ทุกรูปแบบ ไม่รอให้ประชาชนต้องประสบปัญหาที่เกิดจากการบริหารงาน เป็นคนดี เสมอต้นเสมอปลายกับทั้งบุคลากรในองค์กรและประชาชน สามารถมองศักยภาพของบุคลากรในองค์กรและสามารถใช้บุคลากรให้ถูกต้อง

และเหมาะสมกับงานต้องตั้งใจฟังทุก ๆ คน สามารถจับประเด็นที่สำคัญ สามารถสรุปความต้องการของคนได้ มีความยุติธรรม รู้จักให้อภัย รู้เขารู้เรา และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการบริหารงบประมาณ จัดหา สนับสนุน การประหยัดงบประมาณ และสามารถใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สุขเพื่อประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีความรู้เรื่องงานในหน้าที่ของตนเองและขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถปรับปรุงพัฒนาการทำงาน มีความขยันในการทำงาน โดยธรรมชาติ สามารถอธิบายให้เรื่องยากเป็นง่าย รู้จักการอ่านเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้สามารถวิเคราะห์ผลงานของตนเองและองค์กรตลอดเวลา กระจายงานกระจายอำนาจ สามารถทำงานกลุ่ม รู้จักยืดหยุ่น และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเวลาสำหรับงาน ครอบครัว ตนเอง งานสังคมอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีเวลาพบปะกับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นหรือปัญหาต่าง ๆ เพื่อการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ผู้บริหารท้องถิ่นที่ดี ต้องประกอบด้วยความสามารถที่โดดเด่นที่กล่าวมาข้างต้น และสามารถหาแนวทางในการบริหารท้องถิ่น ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการบริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และประชาชนต่อไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างแท้จริง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local self government) นั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 4 อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม, 2550, หน้า 29) ให้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองท้องถิ่นและดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตนการบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมจากรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

วิญญู อังคนารักษ์ (2519, หน้า 4 อ้างถึงใน สุทฤษฎี ศรีไสย์ และสุพจน์ บุญวิเศษ, 2548, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่างที่รัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเอง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน

ในท้องถิ่นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงกับความต้องการของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น และย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร

ประธาน คณะนิติศึกษาธิการ (2528, หน้า 8 อ้างถึงใน พิเศษฐ กามจักร, 2553, หน้า 42) นิยามไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นแบบการปกครองที่เป็นผลจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ โดยจะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของตนเอง

จากความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเองหรือที่เรียกว่า รัฐบาลกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น โดยมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเอง ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศโดยมีองค์การที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น ๆ

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท
9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารูปแบบประชาชนไปโดยแก่ประชาชน

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในแง่การพัฒนาชุมชน และการปกครองระบบประชาธิปไตย นอกจากความสำคัญแล้ว การปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นเรื่องจำเป็นเพราะสังคมที่กว้างใหญ่มีอาณาเขตใหญ่โตย่อมเป็นเรื่องยากที่จะให้รัฐบาลกลางดูแลได้ทั่วถึง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นได้ช่วยเหลือตนเอง ความสำคัญและความจำเป็นของการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสรุปได้ ดังนี้

ลิจิต ชีรเวทิน (2548, หน้า 335) กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางในแง่ที่ว่า ผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้มีส่วนท้องถิ่นย่อมจะเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นดีกว่าคนต่างถิ่น ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีผลสำคัญคือ ทำให้ท้องถิ่นรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยรัฐบาลกลางเป็นแต่เพียงหน่วยส่งเสริมด้วยงบประมาณบางส่วน และด้วยความรู้ทางเทคนิค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลนั้นจำเป็นจะต้องกระทำควบคู่ไปกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ธีรวุฒิ โศภิชฐิกุล (2550, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการปกครองประเทศหลายประการ กล่าวคือ

1. การปกครองท้องถิ่นจะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลส่วนกลาง เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์กรกระจายไปทั่วพื้นที่ของประเทศ มีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นจึงสามารถทำหน้าที่แทนรัฐบาลกลางได้ดี

2. การปกครองท้องถิ่นช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีกว่ารัฐบาลกลาง

3. การปกครองท้องถิ่นช่วยให้การเรียนรู้ทางการเมืองแก่ประชาชน ทำให้ประชาชนได้ฝึกฝนเรียนรู้ สร้างจิตสำนึกรวมทั้งวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในระบอบการปกครอง การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

4. การปกครองท้องถิ่นช่วยเป็นแหล่งฝึก และสร้างผู้นำทางการเมือง การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้นักการเมืองได้ฝึกทักษะในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่นก่อนจะไปทำหน้าที่ในระดับชาติ ดังจะเห็นได้จากกรณีที่นักการเมืองท้องถิ่นจำนวนมากพัฒนาตนเองไปเป็นนักการเมืองระดับชาติ

5. การปกครองท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาท้องถิ่นชนบท เพื่อการพึ่งพาตนเอง แทนที่จะคอยพึ่งพิงการช่วยเหลือจากส่วนกลาง

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครอง

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังงบประมาณ กำลังเงิน กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบาย ซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น
2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง
 - 2.1 เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น
 - 2.2 เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเอง อาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำการจัดตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

ลักษณะสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1. เป็นองค์กรในชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่การปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
 2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย
 3. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรม และสามารถใช้จ่ายทรัพย์สินของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบาย
 4. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา
 5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งผู้บริหารและสภาท้องถิ่น
- การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย มีรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศทุกจังหวัด มี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์การ

บริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีการบริหารจัดการไม่เหมือนกับรูปแบบทั่วไป จะมีขึ้นเป็นกรณี ๆ ไป ส่วนใหญ่จะเป็นเขตเมืองใหญ่ เช่น เมืองหลวงหรือเมืองท่องเที่ยว ซึ่งไม่เหมาะสมที่จะใช้รูปแบบทั่วไปมาใช้ในการปกครอง ปัจจุบันมีกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยาที่เป็นประเภทนี้

เทศบาล

เทศบาลโดยทั่วไป หมายถึง ท้องถิ่นที่มีความเป็นเมือง หรือมีศูนย์กลางของความเป็นเมืองอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งไม่มีความจำเป็นจะต้องเป็นท้องที่ ตามเขตการปกครองส่วนภูมิภาค แต่อย่างไรก็ตาม ท้องที่เทศบาลนั้น อยู่ภายใต้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า เทศบาล โดยองค์กรของเทศบาล ต้องมีสภาเทศบาล และมีคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี ซึ่งเทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็นสามระดับ คือ

1. เทศบาลนคร คือ เขตท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรรวมกัน 50,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล

2. เทศบาลเมือง คือ เขตท้องถิ่นชุมชนที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีประชากรรวมกัน 10,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล

3. เทศบาลตำบล คือ เขตท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรรวมกัน 5,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล หรือเป็นสุขาภิบาลเดิมมาก่อนการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล และแม้ว่า “เทศบาลตำบล” จะมีชื่อเรียกคล้ายกัน หรือชื่อเดียวกันกับ “ตำบล” แต่เทศบาลตำบลไม่จำเป็นจะต้องครอบคลุมตำบลเพียงตำบลเดียว หรือไม่จำเป็นต้องครอบคลุมตำบลตามชื่อเทศบาลนั้น เช่น เทศบาลตำบลแม่สาย ครอบคลุมบริเวณเมืองต่อเนื่องระหว่างตำบลเวียงพางคำ และตำบลแม่สาย พื้นที่นอกเหนือท้องที่เทศบาลนี้ มีฐานะเป็นท้องที่ตำบล ซึ่งต่อมาก็ยกขึ้นเป็นเทศบาลภายหลัง

โดยท้องที่เทศบาลทั้งสามรูปแบบนี้ จำเป็นจะต้องมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเขตชุมชนนั้น ๆ ขึ้นเป็นเทศบาลในแต่ละระดับชั้นด้วย ดังนั้น ในทางปฏิบัติ ท้องถิ่นบางแห่งอาจจะผ่านเกณฑ์ทั้งด้านประชากร และรายได้แล้ว แต่ยังมีสถานะเป็นองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็นอยู่ เนื่องด้วยยังไม่มี การยกฐานะ

สำหรับเขตเทศบาลเมือง (บางแห่ง) และเขตเทศบาลนคร จะแบ่งเขตการปกครองย่อยลงเป็นชุมชน ซึ่งมีฐานะเท่ากับหมู่บ้าน ในระบบการปกครองส่วนภูมิภาค โดยชุมชนจะไม่มีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน ซึ่งเป็นตำแหน่งของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค และพิเศษสำหรับ

เขตเทศบาลนครขนาดใหญ่หลายแห่ง เช่น นครเชียงใหม่ นครหาดใหญ่ เมืองพัทยา และนครนนทบุรี มีเขตการปกครองในระดับแขวง ซึ่งเป็นการรวมชุมชนหลาย ๆ ชุมชนเข้าด้วยกัน โดยแขวงนี้ไม่ได้มีอาณาเขตตามเขตตำบลแต่อย่างใด

ท้องที่ตำบลโดยทั่วไป คือ ส่วนท้องที่ชนบท หรือกิ่งเมือง ที่มีการกระจายตัวของประชากรอย่างหลวม ๆ แต่อาจจะมีเขตชุมชนที่มีประชากรหนาแน่นกว่าจุดอื่น ๆ ในท้องที่ด้วย ในทางปฏิบัติท้องที่ตำบลคือท้องที่ส่วนที่เหลือจากท้องที่เทศบาล โดยจะมีอาณาเขตครอบคลุมท้องที่ตำบล ตามอย่างการปกครองส่วนภูมิภาคเป็นหลัก แต่หากพื้นที่ส่วนหนึ่งส่วนใดที่อยู่ในเขตท้องที่เทศบาลแล้ว ก็จะอยู่นอกเหนือจากเขตพื้นที่ของท้องที่ตำบล กล่าวคือ หากมีตัวเมืองอยู่ระหว่างกลางของเขตตำบล (ส่วนภูมิภาค) ในสองตำบล ซึ่งเขตตัวเมืองนั้นได้รับการยกฐานะเป็นท้องที่เทศบาลแล้ว พื้นที่ส่วนที่เหลือที่ไม่ได้ตำบลคือท้องที่ตำบล ซึ่งจะอยู่ภายใต้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหาร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจไม่ได้ดูแลท้องที่ตำบลเดียว ในทางทฤษฎีอาจจะดูแลสองตำบลหรือมากกว่าก็ได้ ทั้งนี้ กฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลได้ระบุจำนวนประชากร ในการจัดตั้งท้องที่บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้

ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่อุดหนุนท้องถิ่น (เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล) ในการดำเนินกิจการที่ท้องถิ่นไม่สามารถทำได้ โดยอาจจะเป็นโครงการขนาดใหญ่เกินขอบเขตอำนาจของท้องถิ่น หรืออาจเป็นโครงการที่เป็นประโยชน์ส่วนรวมของทุกท้องถิ่น ในจังหวัดเดียวกัน เช่น การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เป็นต้น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปกติแล้ว ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่มา 2 ประการ คือ การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง และการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม

ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหาร คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเทศบาล มีผู้บริหาร คือ นายกเทศมนตรี ในองค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหาร คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรุงเทพมหานคร มีผู้บริหาร คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในเมืองพัทยา มีผู้บริหาร คือ นายกเมืองพัทยา

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำงานภายใต้การตรวจสอบและถ่วงดุลโดยสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สภาท้องถิ่น) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่บริหารงานภายในขอบเขตตามที่กฎหมายกำหนด และรับผิดชอบต่อสภาท้องถิ่นและประชาชน

ในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ของนายกเทศมนตรี

ระบบการบริหารเทศบาลของไทยนั้น นายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้าทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายการเมือง ในฐานะที่นายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้าของเทศบาลเช่นนี้ ย่อมมีภาระหน้าที่มากมายทั้งที่ระบุไว้ในกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของกระทรวงตลอดจนจารีตประเพณีของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งอาจแยกกล่าวได้ ดังนี้ (อุทิส แก้วขาว, 2543, หน้า 30-31 อ้างถึงใน พิชัย ชุมเงิน, 2553, หน้า 30-31)

1. บทบาทหน้าที่ในการบริหารเทศบาล

1.1 วางนโยบายในการบริหาร นายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้าในการบริหารงานของเทศบาล จึงต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานของเทศบาลเพราะการดำเนินงานต่าง ๆ ของเทศบาลนั้น จำเป็นต้องมีโครงการเป้าหมาย ตลอดจนวัตถุประสงค์ในการบริหารไว้ด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ หน้าที่อันสำคัญของนายกเทศมนตรีก็ได้แต่การกำหนดนโยบายในการบริหารเทศบาล ส่วนวิธีการในการพิจารณากำหนดนโยบายในการบริหารนั้นอาจได้รับการแนะนำข้อคิดเห็นจากสมาชิกสภาเทศบาลหรือปลัดเทศบาล หรือพนักงานเทศบาลตำแหน่งอื่น ๆ ตลอดจนบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารเทศบาล เมื่อนายกเทศมนตรีได้พิจารณากำหนดนโยบายแล้วก็เสนอให้สภาเทศบาลให้ความเห็นชอบ

1.2 หน้าที่ในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายเมื่อสภาเทศบาลได้ให้ความเห็นชอบแล้ว เป็นหน้าที่ของนายกเทศมนตรีจะต้องนำนโยบายนั้นมาปฏิบัติให้บังเกิดผลดีที่สุดและให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยปกติแล้วนายกเทศมนตรีจะเป็นผู้มอบหมายให้พนักงานเทศบาลเป็นผู้ดำเนินนโยบายที่ตนวางไว้แล้วไปปฏิบัติตาม การที่นายกเทศมนตรีมีหน้าที่ควบคุมให้การปฏิบัติงานของเทศบาลเป็นไปตามเป้าหมายแห่งนโยบายนี้ นายกเทศมนตรีจึงต้องมีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือ มีอำนาจในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายเจ้าหน้าที่ มีอำนาจในการบังคับบัญชาพนักงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาลนั้น ๆ รวมทั้งมีหน้าที่ที่จะต้องชี้แจงนโยบาย หรืออภิปรายตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามนโยบายนั้น ๆ แก่ฝ่ายสภาเทศบาล เป็นต้น

1.3 หน้าที่ในการจัดทำงบประมาณ หน้าที่ในการจัดทำงบประมาณนี้ นับได้ว่าเป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่งของนายกเทศมนตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการบริหารงานของไทย ทั้งที่ในการที่นายกเทศมนตรีต้องเป็นผู้นำในการบริหารงานของเทศบาล ในการพิจารณาวางโครงการนโยบายนั้น ก็ต้องสอดคล้องกับการจัดทำงบประมาณ เพราะว่าแม้มีโครงการหรือนโยบายที่ดีแล้วแต่ไม่มีเงินในโครงการนั้น ๆ ก็ไม่มีทางจะประสบความสำเร็จได้ ฉะนั้นการกำหนดงบประมาณจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งของเทศบาล ทั้งนี้เพราะว่างบประมาณนั้นเป็นแผนการ

จัดสรรเงินที่สำคัญของเทศบาล โดยรวบรวมรายได้ที่คาดว่าจะได้รับและรายจ่ายที่ประมาณว่าจะใช้จ่าย หรืออีกนัยหนึ่งก็หมายถึงการกำหนดงานที่จะจัดทำ และวิธีการที่จะใช้จ่ายเงินในงานนั้น ดังนั้น งบประมาณจึงมิใช่มีความหมายเฉพาะแต่การแสดงรายการเงินรับเงินจ่ายที่เท่านั้น แต่ถือว่าเป็นแผนการบริหารงานของเทศบาลในรอบปีหนึ่ง การบริหารงานเทศบาลจะดีหรือไม่ดี จะมีคุณภาพประโยชน์แก่ท้องถิ่นและประชาชนเพียงใดจะมองเห็นได้จากงบประมาณประจำปีของเทศบาล

2. บทบาทในฐานะตัวแทนของประชาชน

เนื่องจากนายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ดังนั้น นายกเทศมนตรีจะต้องมีความใกล้ชิดกับประชาชน เข้าหาประชาชนในโอกาสต่าง ๆ ได้แก่ การออกเยี่ยมเยียนไปงานรับเชิญในโอกาสต่าง ๆ เพื่อจะได้ทำความรู้จักประชาชนทุกสาขาอาชีพ รู้ทุกข์สุข ความต้องการต่าง ๆ ของประชาชน ตลอดจนจะได้รับทราบข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างจริงจัง การเป็นผู้นำในการทำประโยชน์แก่ท้องถิ่น การไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทระหว่างประชาชนในท้องถิ่น บทบาทของคณะเทศมนตรีในฐานะตัวแทนของประชาชน จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน คือ เป็นตัวแทนของประชาชนเข้ามาควบคุมการปฏิบัติงานของเทศบาล ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเทศบาล แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ให้กับประชาชนในท้องถิ่น

การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง มีขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. 2521 ซึ่งกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบแรกที่นำระบบดังกล่าวมาใช้ อย่างไรก็ตาม กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีอยู่เพียงแห่งเดียวในประเทศไทยในขณะนั้น การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงจึงไม่เป็นที่คุ้นเคยนักสำหรับคนไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 มีการประกาศใช้กฎหมายเทศบาลฉบับใหม่ ทำให้เทศบาล ซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปที่มีอยู่ในทุกจังหวัด ได้เริ่มทดลองใช้ระบบการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง และใช้จริงเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2544 และเรียกระบบการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงในเทศบาลว่า เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี ในขณะที่เทศบาลในรูปแบบเดิมเรียกว่า เทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี ภายหลังจากต่อมา มีการแก้ไขกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกหลายฉบับ หลายรูปแบบ ในปี พ.ศ. 2546-2547 ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดของไทยใช้ระบบการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น เทศบาล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ดังนั้น

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา กฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับของไทย กำหนดให้ใช้วิธีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น โดยตรงแล้วทั้งสิ้น

ผู้บริหารท้องถิ่นกับสภาท้องถิ่นแบ่งแยกออกจากกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการยุบสภาท้องถิ่น และสภาท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการลงมติไม่ไว้วางใจผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระในการดำรงตำแหน่งที่แน่นอนชัดเจน และไม่ขึ้นอยู่กับวาระของสภาท้องถิ่น นอกจากนี้ คณะผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรีรองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี) จะเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นด้วยมิได้

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

1. รักษาความสงบเรียบร้อย
2. จัดสาธารณูปโภคต่าง ๆ
3. จัดการศึกษา
4. ส่งเสริมการทำมาหากิน
5. บรรเทาสาธารณภัย
6. ดำเนินกิจการเทศพาณิชย์
7. อำนาจหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

สรุป การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจในการดำเนินกิจกรรมที่จำเป็นในท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน รับผิดชอบทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการที่ประชาชนในท้องถิ่นนั้นเลือกขึ้นมา ดำเนินการบริหารกิจการที่เป็นบริการด้านพื้นฐานภายในท้องถิ่นโดยอิสระ แต่ก็ถูกกำกับดูแลจากรัฐบาลกลางในบางส่วน

การปกครองท้องถิ่น ปัจจุบันเป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นการกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ปกครอง และบริหารงานท้องถิ่นของตนเอง ตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง การปกครองท้องถิ่นถือเป็นกระบวนการทางการเมือง ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นเท่ากับยอมรับความต้องการของประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่นถือว่าเป็นส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเป็นอย่างดี เพราะต้องทำการจัดการแก้ไขปัญหาของชุมชนในท้องถิ่นให้เป็นที่น่าเชื่อถือเพราะปัญหาต่าง ๆ ในท้องถิ่นมีหลายสิ่งหลายอย่าง และสลับซับซ้อน

การบริหารงานในปัจจุบันเป็นการบริหารงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งด้านกำลังคน กำลังเงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการ องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ตอบสนองความต้องการ

ของประชาชน ซึ่งผู้บริหารต้องใช้งบประมาณให้คุ้มค่าและเรียนรู้แนวทางการทำงานใหม่ ๆ โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง

ความหมายของความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นลักษณะทางจิตวิทยา ซึ่งมีได้จำเพาะเจาะจงที่การกระทำอย่างเดียว แต่จะรวมไปถึงแรงจูงใจ ความเชื่อ ความรู้สึก ทศนคติและค่านิยมอีกด้วย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

สุรงค์ จันทร์เอม (2524, หน้า 128 อ้างถึงใน รักชนก โสภพิศ, 2542) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ อันดับของจุดหมายที่ตั้งไว้เป็นความคาดหวังที่น่าจะเป็นไปได้ ชีวิตของคนเราทุกคนย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังด้วยกันทั้งสิ้น พฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลแสดงออกในปัจจุบัน เรื่อย่อมคาดหวังผลในอนาคต ฉะนั้นความคาดหวังจึงเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

สุณีย์ ชีรดากร (2525, หน้า 92 อ้างถึงใน รักชนก โสภพิศ, 2542) ให้ความหมายของความคาดหวังที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงของคนว่า ความคาดหวัง คือ “การทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่เราเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อน”

สุณีย์ ชีรดากร (2524, หน้า 208) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ ความคาดหวังว่าพฤติกรรมนั้นจะเป็นสาเหตุให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

ความคาดหวังในความหมายที่เป็นลักษณะทางจิตวิทยา ซึ่งมีได้เจาะจงที่การกระทำอย่างเดียว แต่จะรวมถึงแรงจูงใจ ความเชื่อ ความรู้สึก ทศนคติและค่านิยมด้วย (พิสิฐ มหามงคล, 2546, หน้า 17-20)

วิศิษฐ์ วิเศษเชียรกุล (2541, หน้า 8 อ้างถึงใน บุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์, 2545) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง สภาวะทางจิตที่เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือเป็นความคิดเห็นอย่างมีวิจรรย์ญาณของบุคคลที่คาดคะเนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะมีควรจะเป็นหรือควรจะเกิดขึ้น

จันทร์รา จันทร์สุขสวัสดิ์ (2546, หน้า 11) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง สิ่งที่บุคคลมุ่งหวังหรือคาดคะเนในการกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนาให้เป็นไป

สรุปได้ว่า “ความคาดหวัง” หมายถึง ความคิดความรู้สึก ความต้องการการคาดคะเน การคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ทั้งในทางที่ดีหรือไม่ดีต่อเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ตามความเหมาะสมของสถานการณ์จากประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละบุคคล

ลักษณะของความคาดหวัง

Turner (1982, หน้า 349-351) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคาดหวังว่า ลักษณะของความคาดหวังนั้น เปรียบเหมือนกับ “การเล่นละครเวที” กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้แสดง ผู้ชม และมีบทบาทสำคัญ สำหรับผู้แสดง กล่าวคือ

1. ความคาดหวัง หมายถึง ภาวะความเป็นจริงต่าง ๆ ทางสังคม จะสามารถเปรียบเทียบได้เท่ากับละคร ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ทางสังคมมากมาย โดยมีบรรทัดฐานเป็นตัวกำหนดว่าบุคคล ควรจะมีพฤติกรรมเช่นใดในสังคม กิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ทางสังคมจะถูกจัดระบบและควบคุม โดยบรรทัดฐานที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์และเงื่อนไขของสังคมที่แตกต่างกัน

2. ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่น ๆ หมายถึง การที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเทียบเสมือนสคริปที่จะกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคมดังกล่าวแล้ว บุคคลในสังคมจึงต้องมีการสวมบทบาทซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคคลจะได้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลอื่นในสังคมที่แสดงออกและสามารถปฏิสัมพันธ์ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่น ๆ

3. ความคาดหวังจากผู้ชมเป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสภาพต่าง ๆ กัน ซึ่งจะต้องคาดหวังและสวมบทบาทของบุคคลอื่นที่เป็นเครื่องนำทางไปสู่การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เป็นความคาดหวังร่วม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษฎา บุญเสริม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทย จังหวัดอุบลราชธานี ใช้วิธีการศึกษา โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคลและการสนทนากลุ่ม พบว่า (1) ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีภาวะผู้นำ กล่าวคือ กล้าคิด กล้าทำ กล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ มีความขยัน มานะ อดทน รอบคอบ มีความเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มองการณ์ไกลทันต่อเหตุการณ์ (2) ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ในชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ที่มั่นใจกับทุกคนปราศจากการเลือกที่รักมักที่ชัง ความเป็นกลางยอมรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น (3) ผู้บริหารท้องถิ่นต้องเป็นคนตรง มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม คุณธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเอาใจใส่ต่อประชาชนเข้าใจเพื่อนมนุษย์ เอาใจเขามาใส่ใจเรา (4) ผู้บริหารต้องมีความคล่องแคล่ว ว่องไว เรียบร้อย สุภาพ สุขุม ภาษาพูดชัดเจน ทำตัวให้น่ายกย่องนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กและเยาวชนรวมทั้งบุคคลทั่วไป ส่วนฐานะเศรษฐกิจทางครอบครัว และประวัติการศึกษาประชาชนจะไม่ให้ความสำคัญมากนัก จากการศึกษา

มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารท้องถิ่นควรมุ่งนำผลการศึกษาวិจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์ของประชาชน

จิรนนท์ สุวรรณห้อย (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีที่พึงปรารถนาของประชาชน: กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของนายกเทศมนตรีตามทัศนคติของประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .902 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 88, 252 คน ใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ One-way ANOVA ผลจากการศึกษา พบว่า ประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทราที่พึงปรารถนานายกเทศมนตรีที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ น้อยที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และแหล่งการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง พบว่า ประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทราที่พึงปรารถนานายกเทศมนตรีแตกต่างกันตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้และแหล่งการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง สำหรับเพศต่างกัน ไม่ทำให้ประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทราที่พึงปรารถนาต่อคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีแตกต่างกัน

ชุตินารถ พูลดาวทอง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิเศษ ตามทัศนคติของประชาชนเมืองพัทยา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิเศษ โดยศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนเมืองพัทยาที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา จำนวน 95, 540 คน และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ One-way ANOVA ผลจากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะทั่วไปของผู้มาดำรงตำแหน่งนายกเมืองพัทยา เป็นเพศชาย หรือหญิงก็ได้ อายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า สถานภาพเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม ไม่เคยมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารเมืองพัทยาและไม่อยู่ในกลุ่มผู้มีอิทธิพลทางการเมืองท้องถิ่น ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับที่พึงประสงค์มากที่สุดและมาก คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านความเป็นผู้นำ ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพและด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยา พบว่า ประชาชนเมืองพัทยามีอาชีพ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ ความสัมพันธ์กับผู้สมัครนายกเมืองพัทยา และจำนวนที่เข้าร่วมกิจกรรมเมืองพัทยาดังกล่าว มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาแตกต่างกัน โดยประชาชนเมืองพัทยาผู้ที่ประกอบอาชีพรับราชการ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีทัศนคติมากกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ ผู้ที่มีระยะเวลาอยู่อาศัยในพื้นที่ต่ำกว่า 10 ปี มีทัศนคติมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาอยู่อาศัยในพื้นที่ 21-30 ปี ผู้ที่มีความสัมพันธ์กับผู้สมัครนายกเมืองพัทยาแบบรู้จักแต่ไม่สนิทสนม และผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในเมืองพัทยา จำนวน 21-30 ครั้ง มีทัศนคติมากกว่าผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในเมืองพัทยา จำนวน 1-10 ครั้ง สำหรับประชาชนเมืองพัทยา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเลือกตั้งและการรับข่าวสารต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยา ไม่แตกต่างกัน

ชัยพร เครื่องรัมย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชัน อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์/ คุณธรรมและด้านความเป็นประชาธิปไตยและมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ชัยพร เครื่องรัมย์, 2556) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8787 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชัน อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์/ คุณธรรม ด้านความเป็นประชาธิปไตยและมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ (2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความครอบคลุมทุกด้าน รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาจากประชาชน และควรเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

ณพัชรอร วรณัฐรัตนะฉัตร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลี่ยม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลี่ยม โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (n.d. อ้างถึงใน ณพัชรอร วรณัฐรัตนะฉัตร, 2556) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่า 0.9533 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลี่ยม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ (2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกหมู่บ้าน รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรลงพื้นที่ใกล้ชิดประชาชน เพื่อรับทราบถึงปัญหา และผู้บริหารท้องถิ่นควรให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การบริหารตำบลให้มากกว่านี้ ตามลำดับ

ธนกร อิงคินันท์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนคติของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ในทัศนคติของประชาชนเป็นรายด้าน โดยจำแนกเป็นด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหารงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และโดยรวมทุกด้าน และเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 16, 949 คน และใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, F-test ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา

คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงาน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ และการศึกษา มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่มีความแตกต่างกันด้านอายุ อาชีพ และรายได้ มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษา

ธีระพงษ์ คำรอด (2546) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของนักการเมืองที่พึงประสงค์ ในทัศนะของประชาชนอำเภอเมืองจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของนักการเมืองที่พึงประสงค์ในทัศนะของประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของนักการเมืองที่พึงประสงค์จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และท้องถิ่นที่อยู่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบสอบรายการ ที่ผ่านการทดลอง (Try-out) มาแล้ว มีค่าความเที่ยง = .80 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี จำนวน 128, 984 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์สัดส่วนของ Krejcie and Morgan (n.d. อ้างถึงใน ธีระพงษ์ คำรอด, 2546) โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ One-way ANOVA ผลจากการวิจัย พบว่า ในภาพรวมประชาชนให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของนักการเมืองที่พึงประสงค์ ในด้านคุณธรรมเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ โดยด้านคุณธรรมประชาชนต้องการให้นักการเมืองมีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรมและเป็นคนมีน้ำใจ ด้านบุคลิกภาพประชาชนต้องการให้นักการเมืองมีความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน มีสุขภาพแข็งแรง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ประชาชนต้องการให้นักการเมืองมีกิริยาจาสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นคนมีน้ำใจ เคารพและให้เกียรติกับบุคคลทุกระดับ ด้านความรู้ความสามารถประชาชนต้องการให้นักการเมืองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และเป็นคนทันต่อเหตุการณ์ ด้านสังคมประชาชนต้องการให้นักการเมืองสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาอาชีพในชุมชนเป็นที่เชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในสังคม และมีการพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอและด้านสุดท้าย คือ ด้านเศรษฐกิจ ประชาชนต้องการให้นักการเมือง มีเงินช่วยเหลือสนับสนุนชุมชนหรือองค์การสาธารณะท้องถิ่น บริจาคเงินเพื่อการศึกษาและศาสนา และมีฐานะร่ำรวย

ผลด้านการเปรียบเทียบ พบว่า เพศ อายุ อาชีพ และถิ่นที่อยู่อาศัยของประชาชน ที่แตกต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะของนักการเมืองที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะ
ของนักการเมืองที่พึงประสงค์ไม่แตกต่าง

ประมวล นิมนนท์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอยู่อาศัย
ในพื้นที่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ตำบลหนองบัว จำนวน 368 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t-test, One-ay ANOVA
และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'

ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามความคิดเห็นของประชาชนในตำบลหนองบัวเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า คุณลักษณะ
ด้านคุณธรรมจริยธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์
ด้านการบริหาร และน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของประชาชนในตำบลหนองบัวที่มีเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้
ความสามารถ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน
ส่วนประชาชนในตำบลหนองบัวที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงปรารถนา
ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านบุคลิกภาพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
และประชาชนในตำบลหนองบัวที่มีระยะเวลาอยู่อาศัยในพื้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ประสรร เทวอนรัมย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน
ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านผลงานของผู้นำ ด้านบุคลิกส่วนตัว
ด้านความรู้ความสามารถ และด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้จากพนักงานอยู่ในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลทั้ง 6 แห่ง ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
ตามตารางของ Krejcie and Morgan (n.d. อ้างถึงใน ประสรร เทวอนรัมย์, 2555) ได้ขนาด
ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน แล้วทำการสุ่มไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ตามสัดส่วน
ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบ

ราชการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิดได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำจะได้ ดังนี้ คือ ด้านบุคลิกส่วนตัว ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านการศึกษา ด้านผลงานของผู้นำและด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ (2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ควรพิจารณาความดีความชอบให้พนักงานส่วนตำบลด้วยความยุติธรรม ตามความสามารถ และผลงานที่ทำ และควรมีความยุติธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติหรือละเว้นในลักษณะการให้คุณโทษต่อพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

บุญญาพัฒน์ อุบล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยา ในทัศนคติของประชาชนในเขตเมืองพัทยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะนายกเมืองพัทยาในอุดมคติของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา และเพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรที่มีผลต่อความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในทัศนคติของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา โดยศึกษาคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ (1) ด้านบุคลิกภาพ (2) ด้านความเป็นผู้นำ (3) ด้านการบริหาร (4) ด้านคุณธรรม/ จริยธรรม (5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (6) ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา จำนวน 10, 830 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) อ้างถึงใน บุญญาพัฒน์ อุบล, 2549) จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ One-way ANOVA จากการศึกษ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในทัศนคติของประชาชนในเขตเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเช่นเดียวกัน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรม/ จริยธรรม ตามลำดับ

นอกจากนี้ การศึกษาทางด้านปัจจัยทางประชากรที่มีผลต่อความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในทัศนคติของประชาชนในเขตเมืองพัทยา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในทัศนคติของประชาชนในเขตเมืองพัทยา แตกต่างกันตามช่วงอายุที่แตกต่างกัน

วิชัย ลีละกุลเกียรติชัย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของคอนบัทซ์แอลฟาเท่ากับ .93 ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 99 คน แสดงสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) .05 ผลการศึกษา พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมองคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำราญ วัลลานนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรที่มีชื่อและอาศัยอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีจำนวน 637, 665 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 384 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์สัดส่วนของ Krejcie and Morgan (n.d. อ้างถึงใน สำราญ วัลลานนท์, 2548) โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ One-way ANOVA ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 384 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบธุรกิจส่วนตัว และมีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10, 000-20, 000 บาท คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านลักษณะส่วนตัว ด้านความรู้ความสามารถ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์ขจร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนา: กรณีศึกษา ตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนาของประชาชน กรณีศึกษา ตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .720 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรในตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 10, 318 ราย และใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ One-way ANOVA ผลจากการศึกษา พบว่า ประชาชนในตำบลหมอนนางพึงปรารถนานายกองการบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ เมื่อมีการเปรียบเทียบกับตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสื่อการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง พบว่า ประชาชน ในตำบลหมอนนางพึงปรารถนาคุณลักษณะของนายกองการบริหารส่วนตำบล แตกต่างตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสื่อการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง สำหรับเพศต่างกัน ไม่ทำให้ ประชาชนในตำบลหมอนนางพึงปรารถนาคุณลักษณะของนายกองการบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในพื้นที่ อำเภอเมืองชลบุรี โดยเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และกลุ่มของประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะของประชากรที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้น เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างทั่วถึง ผู้วิจัยจึงต้องใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการสุ่มเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

จัดกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น 3 รูปแบบ คือ เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล

สุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ รูปแบบละ 2 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 6 องค์กร ได้แก่

1. เทศบาลเมือง 2 แห่ง
 - 1.1 เทศบาลเมืองชลบุรี
 - 1.2 เทศบาลเมืองบ้านสวน
2. เทศบาลตำบล 2 แห่ง
 - 2.1 เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ
 - 2.2 เทศบาลตำบลห้วยกะปิ
3. องค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง
 - 3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก
 - 3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี

ขั้นตอนที่ 2

สุ่มตัวอย่างแบบโควตา จากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จากรูปแบบองค์กรปกครองท้องถิ่นละ 50 คน รวมขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน และสุ่มตัวอย่างประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งแบบบังเอิญ ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และเขตที่อยู่ปัจจุบัน รวม 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ด้านบุคลิกภาพ 6 ข้อ ด้านความรู้ความสามารถ 5 ข้อ ด้านการบริหาร 5 ข้อ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5 ข้อ และด้านคุณธรรมจริยธรรม 5 ข้อ จำนวน 26 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้คำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่าง ๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการจะวัด (Validity)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น พร้อมทั้งคำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการของตัวแปรเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า นิยามและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความชัดเจนถูกต้องหรือไม่ รวมทั้งการพิจารณาสำนวนภาษาที่ใช้ในข้อความว่าสอดคล้องกับลักษณะที่ต้องการจะวัดหรือไม่ เพื่อให้เครื่องมือมีความตรงในเนื้อหา (Content validity)
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น แก้ไขแบบสอบถามโดยการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบความเที่ยง (Reliability)

ในภาคสนามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน ในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง = .941 แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

5.1 ด้านบุคลิกภาพ = .706

5.2 ด้านความรู้ความสามารถ = .724

5.3 ด้านการบริหาร = .773

5.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ = .876

5.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม = .794

6. แก้ไขแบบสอบถามโดยการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี
2. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลได้กระทำในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่ระบุไว้
- 1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
- 1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ในการวิเคราะห์โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ย

ต่อเดือน และเขตที่อยู่ปัจจุบัน ด้วยสถิติความถี่และค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) ที่มีการวัดระดับ 5 ระดับ นำมาแปลงเป็นคะแนน (Interval scale) ดังนี้

ระดับความคาดหวังน้อยที่สุด เท่ากับ 0

ระดับความคาดหวังน้อย เท่ากับ 1

ระดับความคาดหวังปานกลาง เท่ากับ 2

ระดับความคาดหวังมาก เท่ากับ 3

ระดับความคาดหวังมากที่สุด เท่ากับ 4

การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำมาจัดระดับ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.80 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 0.81-1.60 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.61-2.40 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 2.41-3.20 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 3.21-4.00 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ใช้สถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์เพื่ออ้างอิงผลการทดสอบจากกลุ่มตัวอย่างไปยังกลุ่มประชากร ดังนี้

ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของประชากรกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้วยสถิติ t-test สำหรับคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม และสถิติ One-way ANOVA สำหรับคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 3 กลุ่มขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือความเชื่อมั่น 95% เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ LSD และ Dunnett C

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี เป็นผลจากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามจำนวน 300 ราย ผลการวิจัยสามารถนำเสนอออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	143	47.67
หญิง	157	52.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.33 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.67

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 20 ปี	19	6.33
อายุ 20-29 ปี	89	29.68
อายุ 30-39 ปี	94	31.33
อายุ 40-49 ปี	61	20.33
อายุ 50-59 ปี	25	8.33
60 ปีขึ้นไป	12	4.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.33 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.68 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.33 มีอายุระหว่าง 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.33 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.33 และมีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	142	47.40
สมรส	127	42.30
หย่าร้าง/ หม้าย	24	8.00
แยกกันอยู่	7	2.30
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.40 รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 42.33 มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย คิดเป็นร้อยละ 8.00 และมีสถานภาพแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	18	6.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	29	9.60
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	59	19.70
อนุปริญญา/ ปวส.	53	17.70
ปริญญาตรี	120	40.00
ปริญญาโทขึ้นไป	21	7.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 19.70 มีระดับการศึกษอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 17.70 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 9.60 มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.00 และมีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าคิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	24	8.00
พนักงานบริษัท	101	33.70
ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	76	25.40
เกษตรกร/ ประมง	13	4.30
รับจ้าง	67	22.30
อื่น ๆ	19	6.30
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม มีอาชีพพนักงานบริษัท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.70 รองลงมา คือ มีอาชีพค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ

25.40 มีอาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 22.30 มีอาชีพข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 8.00 มีอาชีพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 6.30 และมีอาชีพเกษตรกร/ ประมง คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5,001 บาท/ เดือน	13	4.20
5,001-10,000 บาท/ เดือน	50	16.70
10,001-15,000 บาท/ เดือน	92	30.70
15,001-20,000 บาท/ เดือน	47	15.70
20,001-25,000 บาท/ เดือน	56	18.70
มากกว่า 25,000 บาท/ เดือน	42	14.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15, 000 บาท/ เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.70 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 18.70 มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 16.70 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 15.70 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,001 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เทศบาลเมืองชลบุรี	50	16.67
เทศบาลเมืองบ้านสวน	50	16.70
เทศบาลตำบลคอนหัวฟ่อ	50	16.70
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	50	16.70
อบต.หนองรี	50	16.70
อบต.สำนักบก	50	16.70
รวม	300	100.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ
จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ระดับความคาดหวัง					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมี สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง	-	5	28	192	75	3.12	.62	มาก	5
2. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมี รูปร่างสมส่วน และสง่าผ่าเผย	1	14	36	178	71	3.01	.75	มาก	6
3. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมี อารมณ์มั่นคง หนักแน่น ควบคุมตนเองได้	-	-	12	160	128	3.38	.56	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมี ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ	-	-	13	155	132	3.39	.57	มากที่สุด	3

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ระดับความคาดหวัง					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
5. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี	-	-	10 (3.3)	161 (53.7)	129 (43.0)	3.39	.55	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความจริงใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	-	1 (.3)	11 (3.7)	143 (47.7)	145 (48.3)	3.44	.58	มากที่สุด	1
รวม						3.28	.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.28 (SD = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความจริงใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.44 (SD = .58) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี มีค่าเฉลี่ย 3.39 (SD = .55) และลำดับสุดท้าย ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 3.39 (SD = .57)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ
จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม

คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ	ระดับความคาดหวัง					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
7. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมี ความสามารถในการสื่อสาร ทางด้านภาษา เช่น อังกฤษ	-	2 (.7)	51 (17.0)	162 (54.0)	85 (28.3)	3.10	.68	มาก	5
8. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมี ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของตนเอง	-	-	11 (3.7)	167 (55.7)	122 (40.7)	3.37	.55	มากที่สุด	2
9. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมี ความรู้ในเรื่องของการ ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายท้องถิ่นต่าง ๆ	-	1 (.3)	12 (4.0)	167 (55.7)	120 (40.0)	3.35	.57	มากที่สุด	3
10. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมี ความสามารถออกนโยบาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ที่ชัดเจน	-	-	14 (4.7)	157 (52.3)	129 (43.0)	3.38	.57	มากที่สุด	1
11. ผู้บริหารท้องถิ่น ต้องเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ บ้านเมืองและสถานการณ์โลก	-	-	17 (5.7)	164 (54.7)	119 (39.7)	3.34	.58	มากที่สุด	4
			รวม			3.30	.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.30 (SD = .59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารท้องถิ่น พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ผู้บริหาร
ท้องถิ่นต้องมีความสามารถออกนโยบาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับ
มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.38 (SD = .57) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความเข้าใจในบทบาท

หน้าที่ของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.37 (SD = .55) และลำดับสุดท้าย ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความรู้ในเรื่องของการปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายท้องถิ่นต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.35 (SD = .57)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร
จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม

คุณลักษณะด้านการบริหาร	ระดับความคาดหวัง					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
12. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหาร	-	3 (1.0)	8 (2.7)	187 (62.3)	102 (34.0)	3.29	.56	มากที่สุด	2
13. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	-	3 (1.0)	14 (4.7)	183 (61.0)	100 (33.3)	3.26	.59	มากที่สุด	5
14. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	-	2 (.7)	12 (4.0)	183 (61.0)	103 (34.3)	3.29	.57	มากที่สุด	3
15. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการพัฒนาพื้นที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร	-	1 (.3)	10 (3.3)	187 (62.3)	102 (34.0)	3.30	.54	มากที่สุด	1
16. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงกับสายงานเข้ามาทำงาน	-	1 (.3)	19 (6.3)	180 (60.0)	100 (33.3)	3.26	.58	มากที่สุด	4
รวม						3.28	.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ย 3.28 (SD = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการพัฒนาพื้นที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.30 (SD = .54) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.29 (SD = .56) และลำดับสุดท้าย ผู้บริหารท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย 3.29 (SD = .57)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม

คุณลักษณะ ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับความคาดหวัง					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
17. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องเคารพและให้เกียรติต่อคนและประชาชนทุกระดับ	-	-	14 (4.7)	140 (46.7)	146 (48.7)	3.44	.58	มากที่สุด	2
18. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น	-	1 (.3)	13 (4.3)	132 (44.0)	154 (51.3)	3.46	.59	มากที่สุด	1
19. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องออกไปพบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนและรับทราบปัญหา	-	2 (.7)	16 (5.3)	140 (46.7)	142 (47.3)	3.40	.62	มากที่สุด	3
20. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว	-	2 (.7)	12 (4.0)	153 (51.0)	133 (44.3)	3.39	.59	มากที่สุด	4
21. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีลักษณะเป็นบุคคลสาธารณะ	-	-	17 (5.7)	158 (52.7)	125 (41.7)	3.36	.58	มากที่สุด	5
	รวม					3.41	.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น

ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.41 (SD = .59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.46 (SD = .59) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องเคารพและให้เกียรติต่อคนและประชาชนทุกระดับ มีค่าเฉลี่ย 3.44 (SD = .58) และลำดับสุดท้าย ผู้บริหารท้องถิ่นต้องออกไปพบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนและรับทราบปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.40 (SD = .62)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม

คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับความคาดหวัง					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
22. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต	-	-	12	117	171	3.53	.57	มากที่สุด	2
23. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความเสียสละต่อส่วนรวม	-	2	8	126	164	3.50	.58	มากที่สุด	4
24. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	-	-	6	125	169	3.54	.53	มากที่สุด	1
25. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชน	-	1	9	120	170	3.53	.57	มากที่สุด	2
26. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความตั้งใจที่โอบอ้อมอารี	-	-	13	127	160	3.49	.58	มากที่สุด	5
รวม						3.51	.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ของผู้บริหารท้องถิ่น พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความรับผิดชอบหน้าที่ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.54 (SD = .53) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ย 3.53 (SD = .57) และลำดับสุดท้าย ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.53 (SD = .57)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน จำแนกในภาพรวม

คุณลักษณะ	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.28	.60	มากที่สุด	5
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.30	.59	มากที่สุด	3
3. ด้านการบริหาร	3.28	.56	มากที่สุด	4
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.41	.59	มากที่สุด	2
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.51	.56	มากที่สุด	1

ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหาร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ของประชาชน

ตารางที่ 15 ลำดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน
โดยเรียงลำดับความสำคัญ

ลำดับ ความสำคัญ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวัง ของประชาชน	จำนวน (คน)
1	คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ มีความรู้ด้านภาษาและมีทักษะใน การพูดที่ดี	11
2	คุณลักษณะด้านการบริหาร ได้แก่ มีการบริหารจัดการที่ดีในเรื่อง ของงบประมาณ	6
3	คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ มีอัธยาศัยดีและชอบพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนกับประชาชน	4
4	คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต	3
5	คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ มีรูปร่างดีและหน้าตาสดชื่นแจ่มใส	1

จากตารางที่ 15 เมื่อให้ประชาชนลำดับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารท้องถิ่นตาม
ความคาดหวังของประชาชนว่า ประชาชนต้องการผู้บริหารท้องถิ่นที่มีคุณลักษณะด้านความรู้
ความสามารถมาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์
ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากตารางที่ 4.13 พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ
คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ที่พึงประสงค์ของประชาชน

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวัง
ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ

เพศ	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	143	3.29	.47	.12	.90
หญิง	157	3.28	.40		

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนด้านบุคลิกภาพ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .90 แสดงว่า ประชาชนเพศชายและประชาชนเพศหญิง มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ

เพศ	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	143	3.32	.47	.39	.70
หญิง	157	3.29	.45		

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนด้านความรู้ความสามารถ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .70 แสดงว่า ประชาชนเพศชายและประชาชนเพศหญิง มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร

เพศ	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	143	3.25	.44	-1.04	.30
หญิง	157	3.30	.44		

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนด้านการบริหาร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .30 แสดงว่า ประชาชนเพศชายและประชาชนเพศหญิง มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์

เพศ	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	143	3.43	.48	.65	.52
หญิง	157	3.39	.47		

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .52 แสดงว่า ประชาชนเพศชายและประชาชนเพศหญิง มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม

เพศ	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	143	3.55	.50	.80	.42
หญิง	157	3.50	.49		

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบเพศกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .42 แสดงว่าประชาชนเพศชายและประชาชนเพศหญิง มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
อายุต่ำกว่า 20 ปี	3.24	.55
อายุ 20-29 ปี	3.31	.40
อายุ 30-39 ปี	3.30	.46
อายุ 40-49 ปี	3.32	.43
อายุ 50-59 ปี	3.23	.43
อายุ 60 ปีขึ้นไป	3.08	.37

จากตารางที่ 21 พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 40-49 ปี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าประชาชนที่มีอายุ 20-29 ปี อายุ 30-39 ปี อายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 50-59 ปี และอายุ 60 ปีขึ้นไป ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ น้อยที่สุด

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับอายุ

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	.94	5	61.73	.46
Brown-Forsythe	.77	5	122.00	.58

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p > .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า อายุของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
อายุต่ำกว่า 20 ปี	3.38	.51
อายุ 20-29 ปี	3.39	.46
อายุ 30-39 ปี	3.30	.47
อายุ 40-49 ปี	3.25	.45
อายุ 50-59 ปี	3.16	.37
อายุ 60 ปีขึ้นไป	3.15	.40

จากตารางที่ 23 พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 20-29 ปี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่าประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี อายุ 50-59 ปี และอายุ 60 ปีขึ้นไป ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ น้อยที่สุด

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	1.70	.33	1.59	.16
ภายในกลุ่ม	294	62.31	.21		
รวม	299	64.01			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า อายุของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
อายุต่ำกว่า 20 ปี	3.32	.49
อายุ 20-29 ปี	3.31	.41
อายุ 30-39 ปี	3.26	.50
อายุ 40-49 ปี	3.32	.40
อายุ 50-59 ปี	3.09	.35
อายุ 60 ปีขึ้นไป	3.23	.42

จากตารางที่ 25 พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 40-49 ปี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร มากกว่าประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 20-29 ปี

อายุ 30-39 ปี อายุ 60 ปีขึ้นไป และอายุ 50-59 ปี ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีอายุ 50-59 ปี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร น้อยที่สุด

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับอายุ

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	1.61	5	62.33	.17
Brown-Forsythe	1.22	5	127.21	.31

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p > .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า อายุของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
อายุต่ำกว่า 20 ปี	3.32	.57
อายุ 20-29 ปี	3.46	.43
อายุ 30-39 ปี	3.45	.47
อายุ 40-49 ปี	3.41	.48
อายุ 50-59 ปี	3.19	.51
อายุ 60 ปีขึ้นไป	3.25	.45

จากตารางที่ 27 พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 20-29 ปี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ มากกว่าประชาชนที่มีอายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี อายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 60 ปีขึ้นไป และอายุ 50-59 ปี ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีอายุ 50-59 ปี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	2.10	.42	1.86	.10
ภายในกลุ่ม	294	66.65	.23		
รวม	299	68.75			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า อายุของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
อายุต่ำกว่า 20 ปี	3.43	.53
อายุ 20-29 ปี	3.62	.47
อายุ 30-39 ปี	3.54	.53
อายุ 40-49 ปี	3.53	.49
อายุ 50-59 ปี	3.30	.39
อายุ 60 ปีขึ้นไป	3.25	.45

จากตารางที่ 29 พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 20-29 ปี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าประชาชนที่มีอายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี อายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 50-59 ปี และอายุ 60 ปีขึ้นไป ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม น้อยที่สุด

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับอายุ

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	3.27	5	62.71	.01
Brown-Forsythe	2.80	5	139.32	.02

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น แตกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน
ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี	60 ปีขึ้นไป
		3.43	3.62	3.54	3.53	3.30	3.25
ต่ำกว่า 20 ปี	3.43	-	.19	.11	.10	.12	.18
20-29 ปี	3.62		-	.08	.08	.32*	.37
30-39 ปี	3.54			-	.00	.24	.29
40-49 ปี	3.53				-	.23	.28
50-59 ปี	3.30					-	.05
60 ปีขึ้นไป	3.25						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม
ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnet C พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
มี 1 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 20-29 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 50-59 ปี หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่
มีอายุ 20-29 ปี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่า
ประชาชนที่มีอายุ 50-59 ปี

สมมติฐานที่ 11 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคาดหวัง
ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	SD
โสด	3.29	.44
สมรส	3.27	.42
หย่าร้าง/ หม้าย	3.40	.43
แยกกันอยู่	3.16	.43

จากตารางที่ 32 พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าประชาชนที่มีสถานภาพโสด สมรส และแยกกันอยู่ ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ น้อยที่สุด

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.48	.16	.84	.48
ภายในกลุ่ม	296	57.16	.19		
รวม	299	57.64			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า สถานภาพของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 12 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	SD
โสด	3.33	.46
สมรส	3.26	.46
หย่าร้าง/ หม้าย	3.34	.44
แยกกันอยู่	3.42	.43

จากตารางที่ 34 พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่าประชาชนที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย โสด และสมรส ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีสถานภาพสมรส มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ น้อยที่สุด

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.44	.15	.68	.56
ภายในกลุ่ม	296	63.57	.22		
รวม	299	64.01			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า สถานภาพของประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 13 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	SD
โสด	3.28	.46
สมรส	3.26	.43
หย่าร้าง/ หม้าย	3.32	.42
แยกกันอยู่	3.28	.27

จากตารางที่ 36 พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร มากกว่าประชาชนที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ โสด และสมรส ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีสถานภาพสมรส มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร น้อยที่สุด

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.07	.02	.12	.95
ภายในกลุ่ม	296	59.46	.20		
รวม	299	59.53			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า สถานภาพของประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 14 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	SD
โสด	3.44	.47
สมรส	3.38	.50
หย่าร้าง/ หม้าย	3.37	.41
แยกกันอยู่	3.34	.32

จากตารางที่ 38 พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าประชาชนที่มีสถานภาพสมรส หย่าร้าง/ หม้าย และแยกกันอยู่ ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.36	.12	.52	.67
ภายในกลุ่ม	296	68.40	.23		
รวม	299	68.76			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า สถานภาพของประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 15 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	SD
โสด	3.56	.50
สมรส	3.50	.51
หย่าร้าง/ หม้าย	3.45	.44
แยกกันอยู่	3.48	.44

จากตารางที่ 40 พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรมดี มากกว่าประชาชนที่มีสถานภาพสมรส แยกกันอยู่ และหย่าร้าง/ หม้าย ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม น้อยที่สุด

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.34	.11	.44	.73
ภายในกลุ่ม	296	75.15	.25		
รวม	299	75.49			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า สถานภาพของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 16 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	3.11	.34
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.24	.43
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.27	.45
อนุปริญญา/ ปวส.	3.30	.43
ปริญญาตรี	3.34	.43
ปริญญาโทขึ้นไป	3.26	.48

จากตารางที่ 42 พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ปริญญาโทขึ้นไป มัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษาและต่ำกว่า ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่า มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ น้อยที่สุด

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	1.00	.20	1.04	.40
ภายในกลุ่ม	294	56.65	.19		
รวม	299	57.65			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า $p > .05$ แสดงว่า ระดับการศึกษาของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 17 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	3.17	.40
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.14	.31
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.24	.42
อนุปริญญา/ ปวส.	3.23	.40
ปริญญาตรี	3.43	.50
ปริญญาโทขึ้นไป	3.32	.50

จากตารางที่ 44 พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. ประถมศึกษาและต่ำกว่า และมัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ น้อยที่สุด

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับระดับการศึกษา

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	3.59	5	79.31	.01
Brown-Forsythe	3.76	5	155.85	.00

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา และต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.17	3.14	3.24	3.23	3.43	3.32
ประถมศึกษา และต่ำกว่า	3.17	-	.03	-.06	-.05	-.25	-.14
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.14		-	-.09	-.09	-.28*	-.17
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.24			-	.00	-.19	-.08
อนุปริญญา/ ปวส.	3.23				-	-.19	-.08
ปริญญาตรี	3.43					-	.10
ปริญญาโทขึ้นไป	3.32						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 46 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett C พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะ

ผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

สมมติฐานที่ 18 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	3.15	.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.13	.27
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.22	.41
อนุปริญญา/ ปวส.	3.24	.38
ปริญญาตรี	3.36	.49
ปริญญาโทขึ้นไป	3.36	.49

จากตารางที่ 47 พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารดี มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป อนุปริญญา/ ปวส. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ประถมศึกษาและต่ำกว่า และมัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร น้อยที่สุด

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับระดับการศึกษา

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	2.54	5	78.57	.04
Brown-Forsythe	2.21	5	127.21	.06

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า Brown-Forsythe มีค่า $p > .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 19 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	3.18	.56
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.24	.39
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.36	.50
อนุปริญญา/ ปวส.	3.32	.43
ปริญญาตรี	3.56	.43
ปริญญาโทขึ้นไป	3.32	.59

จากตารางที่ 49 พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาโทขึ้นไป มัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษาและต่ำกว่า ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่า มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับระดับการศึกษา

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	5.05	5	75.34	.00
Brown-Forsythe	4.18	5	121.22	.00

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา และต่ำกว่า	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท ขึ้นไป
		3.18	3.24	3.36	3.32	3.56	3.32
ประถมศึกษาต่ำกว่า	3.18	-	-.05	-.17	-.13	-.37	-.13
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.24		-	-.12	-.08	-.32*	-.08
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.36			-	.04	-.19	.04
อนุปริญญา/ ปวส.	3.32				-	-.23*	.00
ปริญญาตรี	3.56					-	.23
ปริญญาโทขึ้นไป	3.32						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 51 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett C พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

2. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. กับกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส.

สมมติฐานที่ 20 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	3.25	.43
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.37	.42
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.48	.51
อนุปริญญา/ ปวส.	3.35	.45
ปริญญาตรี	3.72	.44
ปริญญาโทขึ้นไป	3.41	.65

จากตารางที่ 52 พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ปริญญาโทขึ้นไป มัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ ปวส. และประถมศึกษาและต่ำกว่า ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่า มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม น้อยที่สุด

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับระดับการศึกษา

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	8.21	5	76.20	.00
Brown-Forsythe	6.89	5	126.82	.00

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา และต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.25	3.37	3.48	3.35	3.72	3.41
ประถมศึกษาต่ำกว่า	3.25	-	-.12	-.22	-.09	-.46*	-.16
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.37		-	-.10	.02	-.34*	-.03
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.48			-	.13	-.23*	.06
อนุปริญญา/ ปวส.	3.35				-	-.37*	-.06
ปริญญาตรี	3.72					-	.30
ปริญญาโทขึ้นไป	3.41						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 54 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnet C พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 4 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่า กับกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่า

2. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

3. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. กับกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

4. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. กับกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส.

สมมติฐานที่ 21 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	SD
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.41	.45
พนักงานบริษัท	3.27	.41
ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	3.27	.44
เกษตรกร/ ประมง	3.23	.43
รับจ้าง	3.27	.45
อื่น ๆ	3.40	.46

จากตารางที่ 55 พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพอื่น ๆ พนักงานบริษัท ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว รับจ้าง และเกษตรกร/ ประมง ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร/ ประมงมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ น้อยที่สุด

ตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	.73	.15	.75	.58
ภายในกลุ่ม	294	56.91	.19		
รวม	299	57.64			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า อาชีพของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 22 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน

ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	SD
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.34	.52
พนักงานบริษัท	3.28	.45
ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	3.25	.44
เกษตรกร/ ประมง	3.20	.39
รับจ้าง	3.35	.46
อื่น ๆ	3.53	.47

จากตารางที่ 57 พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพอื่น ๆ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพรับจ้าง ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว และเกษตรกร/ ประมง ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร/ ประมง มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ น้อยที่สุด

ตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	1.58	.32	1.49	.19
ภายในกลุ่ม	294	62.43	.21		
รวม	299	64.01			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า อาชีพของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 23 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	SD
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.36	.41
พนักงานบริษัท	3.28	.44
ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	3.22	.44
เกษตรกร/ ประมง	3.16	.34
รับจ้าง	3.28	.46
อื่น ๆ	3.46	.42

จากตารางที่ 59 พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพอื่น ๆ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท รับจ้าง ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว และเกษตรกร/ ประมง ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร/ ประมง มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร น้อยที่สุด

ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน
ด้านการบริหารกับอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	1.220	.24	1.23	.30
ภายในกลุ่ม	294	58.32	.20		
รวม	299	59.54			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ
Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า
ค่า $p > .05$ แสดงว่า อาชีพของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 24 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวัง
ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	SD
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.47	.47
พนักงานบริษัท	3.39	.47
ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	3.43	.45
เกษตรกร/ ประมง	3.16	.33
รับจ้าง	3.38	.51
อื่น ๆ	3.54	.56

จากตารางที่ 61 พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพอื่น ๆ มีความต้องการคุณลักษณะ
ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ

ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว พนักงานบริษัท รับจ้าง และเกษตรกร/ ประมง ตามลำดับ โดยประชาชนที่มี อาชีพเกษตรกร/ ประมง มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	1.33	.27	1.16	.33
ภายในกลุ่ม	294	67.43	.23		
รวม	299	68.76			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า อาชีพของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 25 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 63 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	SD
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.59	.55
พนักงานบริษัท	3.50	.48
ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	3.56	.51
เกษตรกร/ ประมง	3.20	.39
รับจ้าง	3.50	.51
อื่น ๆ	3.76	.42

จากตารางที่ 63 พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพอื่น ๆ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว พนักงานบริษัท รับจ้าง และเกษตรกร/ ประมง ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร/ ประมง มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม น้อยที่สุด

ตารางที่ 64 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับอาชีพ

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	3.10	5	65.18	.01
Brown-Forsythe	2.39	5	160.60	.03

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 65 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	ข้าราชการ/	พนักงาน	ค้าขาย/	เกษตรกร/	รับจ้าง	อื่น ๆ
		รัฐวิสาหกิจ	บริษัท	ธุรกิจส่วนตัว	ประมง		
		3.59	3.50	3.56	3.20	3.50	3.76
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.59	-	.09	.03	.39	.09	-.17
พนักงานบริษัท	3.50		-	-.06	.30	.00	-.26
ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	3.56			-	.36	.06	-.20
เกษตรกร/ ประมง	3.20				-	-.30	-.56*
รับจ้าง	3.50					-	.26
อื่น ๆ	3.76						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 65 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอาชีพกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett C พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีอาชีพเกษตรกร/ ประมง กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีอาชีพอื่น ๆ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร/ ประมง

สมมติฐานที่ 26 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 5,001 บาท	3.26	.47
5,001-10, 000 บาท	3.29	.42
10,001-15,000 บาท	3.32	.44
15,001-20,000 บาท	3.35	.42
20,001-25,000 บาท	3.22	.38
มากกว่า 25,000 บาท	3.25	.50

จากตารางที่ 66 พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15, 000 บาท 5,001-10, 000 บาท ไม่เกิน 5,001 บาท มากกว่า 25,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ น้อยที่สุด

ตารางที่ 67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	.64	.13	.66	.66
ภายในกลุ่ม	294	57.00	.19		
รวม	299	57.64			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 27 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน
มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกัน

ตารางที่ 68 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 5,001 บาท	3.40	.43
5,001-10,000 บาท	3.29	.41
10,001-15,000 บาท	3.30	.47
15,001-20,000 บาท	3.43	.46
20,001-25,000 บาท	3.23	.44
มากกว่า 25,000 บาท	3.25	.50

จากตารางที่ 68 พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท
มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่าประชาชนที่มี
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,001 บาท 10,001-15,000 บาท 5,001-10,000 บาท มากกว่า 25,000 บาท
และ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท
มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ น้อยที่สุด

ตารางที่ 69 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน
ด้านความรู้ความสามารถกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	1.34	.27	1.26	.28
ภายในกลุ่ม	294	62.67	.21		
รวม	299	64.01			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ
Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า
ค่า $p > .05$ แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 28 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน
มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 70 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 5,001 บาท	3.36	.43
5,001-10,000 บาท	3.18	.35
10,001-15,000 บาท	3.27	.49
15,001-20,000 บาท	3.37	.41
20,001-25,000 บาท	3.30	.46
มากกว่า 25,000 บาท	3.24	.45

จากตารางที่ 70 พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท
มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร มากกว่าประชาชนที่มีรายได้

เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,001 บาท 20,001-25,000 บาท 10,001-15,000 บาท มากกว่า 25,000 บาท และ 5,001-10,000 บาท ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร น้อยที่สุด

ตารางที่ 71 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	1.31	5	83.16	.27
Brown-Forsythe	1.09	5	176.66	.37

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p > .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 29 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 72 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 5,001 บาท	3.38	.59
5,001-10,000 บาท	3.37	.42
10,001-15,000 บาท	3.43	.49
15,001-20,000 บาท	3.54	.42
20,001-25,000 บาท	3.35	.46
มากกว่า 25,000 บาท	3.34	.53

จากตารางที่ 72 พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ มากกว่าประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ไม่เกิน 5,001 บาท 5,001-10,000 บาท 20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 73 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	1.35	.27	1.17	.32
ภายในกลุ่ม	294	67.41	.23		
รวม	299	68.76			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 30 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 74 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 5,001 บาท	3.61	.51
5,001-10,000 บาท	3.43	.46
10,001-15,000 บาท	3.55	.51
15,001-20,000 บาท	3.63	.44
20,001-25,000 บาท	3.48	.47
มากกว่า 25,000 บาท	3.49	.59

จากตารางที่ 74 พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,001 บาท 10,001-15,000 บาท มากกว่า 25,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 5,001-10,000 บาท ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม น้อยที่สุด

ตารางที่ 75 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	1.16	5	82.35	.34
Brown-Forsythe	1.00	5	161.82	.42

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p > .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 31 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน

มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 76 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	SD
เทศบาลเมืองชลบุรี	3.24	.38
เทศบาลเมืองบ้านสวน	3.26	.50
เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ	3.38	.45
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	3.28	.47
อบต.หนองรี	3.43	.42
อบต.สำนักบก	3.14	.32

จากตารางที่ 76 พบว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เทศบาลตำบลห้วยกะปิ เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลเมืองชลบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ น้อยที่สุด

ตารางที่ 77 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพกับเขตที่อยู่ปัจจุบัน

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	3.57	5	136.65	.01
Brown-Forsythe	2.84	5	275.39	.02

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 78 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	เทศบาลเมือง	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	อบต.	อบต.
		ชลบุรี	บ้านสวน	ดอนหัวพ้อ	ห้วยกะปิ	หนองรี	สำนักบก
		3.24	3.26	3.38	3.28	3.43	3.14
เทศบาลเมืองชลบุรี	3.24	-	-.02	-.14	-.04	-.19	.10
เทศบาลเมืองบ้านสวน	3.26		-	-.12	-.02	-.17	.12
เทศบาลตำบลดอนหัวพ้อ	3.38			-	.10	-.04	.24*
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	3.28				-	-.15	.14
อบต.หนองรี	3.43					-	.29*
อบต.สำนักบก	3.14						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 78 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างเขตที่อยู่ปัจจุบัน กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett C พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนหัวพ้อ กับกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนหัวพ้อ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก
2. ระหว่างกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี กับกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มี

เขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก

สมมติฐานที่ 32 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกัน

ตารางที่ 79 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	SD
เทศบาลเมืองชลบุรี	3.50	.42
เทศบาลเมืองบ้านสวน	3.29	.51
เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ	3.36	.45
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	3.26	.49
อบต.หนองรี	3.38	.52
อบต.สำนักบก	3.04	.15

จากตารางที่ 79 พบว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลเมืองชลบุรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลตำบลห้วยกะปิ และองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ น้อยที่สุด

ตารางที่ 80 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถกับเขตที่อยู่ปัจจุบัน

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	16.81	5	128.73	.00
Brown-Forsythe	6.09	5	249.22	.00

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่น ความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 81 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	เทศบาลเมือง	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	อบต.	อบต.
		ชลบุรี	บ้านสวน	ดอนหัวพ้อ	ห้วยกะปิ	หนองรี	สำนักบก
		3.50	3.29	3.36	3.26	3.38	3.04
เทศบาลเมืองชลบุรี	3.50	-	.21	.14	.24	.12	.46*
เทศบาลเมืองบ้านสวน	3.29		-	-.07	.03	-.09	.25*
เทศบาลตำบลดอนหัวพ้อ	3.36			-	.10	-.02	.32*
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	3.26				-	-.12	.22*
อบต.หนองรี	3.38					-	.34*
อบต.สำนักบก	3.04						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 81 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างเขตที่อยู่ปัจจุบัน กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านความรู้

ตารางที่ 82 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	SD
เทศบาลเมืองชลบุรี	3.37	.41
เทศบาลเมืองบ้านสวน	3.21	.57
เทศบาลตำบลคอนหัวฟ่อ	3.32	.43
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	3.32	.43
อบต.หนองรี	3.42	.46
อบต.สำนักบก	3.03	.16

จากตารางที่ 82 พบว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลตำบลคอนหัวฟ่อ เทศบาลตำบลห้วยกะปิ เทศบาลเมืองบ้านสวน และองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร น้อยที่สุด

ตารางที่ 83 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหารกับเขตที่อยู่ปัจจุบัน

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	14.68	5	129.91	.00
Brown-Forsythe	5.37	5	239.92	.00

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 84 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร
จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	เทศบาลเมือง	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	อบต.	อบต.
		ชลบุรี	บ้านสวน	ดอนหัวฬ่อ	ห้วยกะปิ	หนองรี	สำนักบก
		3.37	3.21	3.32	3.32	3.42	3.03
เทศบาลเมืองชลบุรี	3.37	-	.16	.05	.05	-.04	.34*
เทศบาลเมืองบ้านสวน	3.21		-	-.10	-.11	-.21	.18
เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ	3.32			-	-.00	-.10	.29*
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	3.32				-	-.10	.29*
อบต.หนองรี	3.42					-	.39*
อบต.สำนักบก	3.03						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 84 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างเขตที่อยู่ปัจจุบัน
กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านการบริหาร
ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnet C พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 คู่
คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลเมืองชลบุรี กับกลุ่มที่มีเขตที่อยู่
ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีเขตที่อยู่
ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลเมืองชลบุรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการบริหาร
มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก
2. ระหว่างกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ กับกลุ่มที่มีเขตที่อยู่
ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีเขตที่อยู่
ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น
ด้านการบริหาร มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก
3. ระหว่างกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลห้วยกะปิ กับกลุ่มที่มีเขตที่อยู่
ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีเขตที่อยู่

ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลห้วยกะปิ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก

4. ระหว่างกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี กับกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก

สมมติฐานที่ 34 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 85 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	SD
เทศบาลเมืองชลบุรี	3.59	.42
เทศบาลเมืองบ้านสวน	3.24	.58
เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ	3.43	.44
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	3.52	.45
อบต.หนองรี	3.64	.41
อบต.สำนักบก	3.03	.17

จากตารางที่ 85 พบว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลตำบลห้วยกะปิ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เทศบาลเมืองบ้านสวน และองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 86 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเขตที่อยู่ปัจจุบัน

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	33.99	5	131.19	.00
Brown-Forsythe	14.17	5	240.77	.00

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 87 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	เทศบาลเมือง	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	อบต.	อบต.
		ชลบุรี	บ้านสวน	ดอนหัวพ้อ	ห้วยกะปิ	หนองรี	สำนักบก
		3.59	3.24	3.43	3.52	3.64	3.03
เทศบาลเมืองชลบุรี	3.59	-	.35*	.16	.07	-.05	.56*
เทศบาลเมืองบ้านสวน	3.24		-	-.19	-.28	-.40*	.21
เทศบาลตำบลดอนหัวพ้อ	3.43			-	-.09	-.21	.40*
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	3.52				-	-.12	.49*
อบต.หนองรี	3.64					-	.61*
อบต.สำนักบก	3.03						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 87 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างเขตที่อยู่ปัจจุบัน กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน

สมมติฐานที่ 35 ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 88 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	SD
เทศบาลเมืองชลบุรี	3.75	.39
เทศบาลเมืองบ้านสวน	3.28	.62
เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ	3.57	.42
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	3.66	.44
อบต.หนองรี	3.86	.32
อบต.สำนักบก	3.03	.16

จากตารางที่ 88 พบว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลตำบลห้วยกะปิ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เทศบาลเมืองบ้านสวน และองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก ตามลำดับ โดยประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม น้อยที่สุด

ตารางที่ 89 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมกับเขตที่อยู่ปัจจุบัน

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	77.93	5	131.37	.00
Brown-Forsythe	27.36	5	207.79	.00

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq .05$ ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า $p \leq .05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่น คุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 90 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามเขตที่อยู่ปัจจุบัน

เขตที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	เทศบาลเมือง		เทศบาลตำบล		อบต.	อบต.
		ชลบุรี	บ้านสวน	ดอนหัวพ่อ	ห้วยกะปิ	หนองรี	สำนักบก
		3.75	3.28	3.57	3.66	3.86	3.03
เทศบาลเมืองชลบุรี	3.75	-	.47*	.18	.09	-.11	.72*
เทศบาลเมืองบ้านสวน	3.28		-	-.29	-.38*	-.58*	.25
เทศบาลตำบลดอนหัวพ่อ	3.57			-	-.09	-.29*	.54*
เทศบาลตำบลห้วยกะปิ	3.66				-	-.20	.63*
อบต.หนองรี	3.86					-	.83*
อบต.สำนักบก	3.03						-

* $p < .05$

จากตารางที่ 90 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างเขตที่อยู่ปัจจุบัน กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett C พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 8 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลเมืองชลบุรี กับกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลเมืองบ้านสวน หมายความว่า ประชาชนกลุ่มที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลเมืองชลบุรี มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลเมืองบ้านสวน

ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันในพื้นที่
องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก

ตารางที่ 91 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 91 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
8. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
10. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
11. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
12. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
13. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
14. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
15. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 91 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
16. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
17. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
18. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
19. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
20. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
21. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
22. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 91 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
23. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
24. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
25. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
26. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
27. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
28. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
29. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 91 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
30. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
31. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
32. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
33. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหาร แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
34. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
35. ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 300 คน โดยจัดประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ได้แก่ เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล รูปแบบละ 2 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 6 องค์กร สุ่มตัวอย่างแบบ โกวตา จากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจากรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละ 50 คน รวมขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน สุ่มตัวอย่างประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งแบบบังเอิญ ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนด โดยผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA, Welch, Brown-Forsythe เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ LSD และ Dunnett C

สรุปผลวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

ประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารและอันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ประชาชนต้องการผู้บริหารท้องถิ่น คือ ต้องมีความจริงใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ต้องมี

ความสุขรอบคอบในการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ต้องมีอารมณ์มั่นคง หนักแน่น ควบคุมตนเองได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ต้องมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ต้องมีรูปร่างสมส่วน และสง่าผ่าเผย อยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ประชาชนต้องการผู้บริหารท้องถิ่น คือ ต้องมีความสามารถออกนโยบาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ต้องมีความรู้ในเรื่องของการปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายท้องถิ่นต่าง ๆ ต้องเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง และสถานการณ์โลก อยู่ในระดับมากที่สุด

3. คุณลักษณะด้านการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ประชาชนต้องการผู้บริหารท้องถิ่น คือ ต้องมีความสามารถในการพัฒนาพื้นที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ต้องมีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหาร ต้องคำนึงถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีความสามารถในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงกับสายงานเข้ามาทำงาน ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด

4. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ประชาชนต้องการผู้บริหารท้องถิ่น คือ ต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น ต้องเคารพและให้เกียรติต่อคนและประชาชนทุกระดับ ต้องออกไปพบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนและรับทราบปัญหา ต้องมีความเป็นกันเองไม่ถือตัว ต้องมีลักษณะเป็นบุคคลสาธารณะ อยู่ในระดับมากที่สุด

5. คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ประชาชนต้องการผู้บริหารท้องถิ่น คือ ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชน ต้องมีความเสียสละต่อส่วนรวม ต้องมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าทางสถิติ พบว่า ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน และประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน

มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ประชาชนมีความคาดหวังว่าผู้บริหารท้องถิ่นที่ดีควรมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับหนึ่ง เพราะฉะนั้นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำนั้น จะประสบความสำเร็จได้นั้น สิ่งที่สำคัญควรจะทำและประชาชนคาดหวังมากที่สุด คือ ความดีงาม ทางด้านจิตใจ ความคิด การกระทำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเมตตาากรุณา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ มีน้ำใจ มีความกล้าที่จะทำความดี มีความละเอียดรอบคอบ สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และได้รับความไว้วางใจจากประชาชน ให้บริหารงานต่อไป ทั้งนี้ ในปัจจุบันบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่ในการเป็นผู้บริหารท้องถิ่นนั้น ยังมีคุณธรรมและจริยธรรมไม่พอ จะต้องมีความรู้ความสามารถควบคู่กับความซื่อสัตย์สุจริต ต้องมีทักษะ ประสิทธิภาพในการบริหาร มีการศึกษาในระดับสูง สามารถที่จะบริหารองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลและสามารถทำให้องค์กรเจริญเติบโตต่อไปได้

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประมวล นิมนนท์ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงปรารถนา ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองบัว อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่าง มีความคิดเห็น ต่อคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจุบันการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ทางด้านการเมืองท้องถิ่นเป็นไปได้อย่างง่ายดาย และการปิดกั้น ทางด้านเพศไม่ค่อยมี ทำให้เพศหญิงส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเมืองท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจะเห็นได้ว่า มีการเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มขึ้น

ประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน จากผลวิเคราะห์ พบว่า

ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินารถ พูลดาวหาง (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยา ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิเศษ ตามทัศนะของประชาชนเมืองพัทยา พบว่า ประชาชนในเมืองพัทยามีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยา ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะเมืองพัทยามีประชาชนที่มีความหลากหลายทางด้านอายุ หรือวิถีภาวะในช่วงแต่ละวัย ทำให้ประชาชนในแต่ละวัยมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน จากผลวิเคราะห์ตามความแตกต่าง พบว่า ประชาชนที่มีระดับศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสอดคล้องกับแนวคิดของจันทรานี สงวนนาม (2545) ที่ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำและผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ หลักการทำงานกับประชาชน ได้แก่เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ราษฎร สอดคล้องกับแนวคิดของพระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ทุมมจิตโต) (2540) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านธรรมะสำหรับผู้บริหาร วิธีบริหารที่ดี คือ ธรรมาธิปไตยใช้ทั้งเดชะพระคุณ ซึ่งทำให้ได้ทั้งคนและผลงาน แต่ในทั้งนี้ ในความคิดเห็นของประชาชนที่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะพื้นที่เขตอำเภอเมืองชลบุรีนั้นมีประชากรที่หลากหลาย มีทั้งคนในพื้นที่และคนอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานในจังหวัดชลบุรีก็มีเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังมีความหลากหลายทางการศึกษา ทำให้ความคิดของประชาชนมีความแตกต่างกัน

ประชาชนในเขตอำเภอชลบุรีที่มีอาชีพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริการ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรมนั้น ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวัฒน์ วงศ์มัน (2547) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำของหรือผู้บริหารที่ดีจะต้องมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน ยึดหลักทศพิธราชธรรม คือ ทำสำหรับผู้ปกครองในการปกครองดูแลผู้อื่น ปฏิบัติตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ส่วนในความคิดที่ประชาชนที่มีความคิดแตกต่างกันนั้น อาจจะเป็นเพราะประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี มีความหลากหลาย

ทางด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม ประชาชนจึงมีความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่ไม่เหมือนกัน เพราะถ้าได้ผู้บริหารท้องถิ่นที่ตรงตามความคาดหวังของประชาชนก็จะส่งผลให้การประกอบอาชีพของประชาชนพัฒนามากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น

ประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรีที่มีเขตที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริการ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง พบว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพลสิทธิ์ หนูชูชัย (2543, หน้า 4-5 อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐาน, 2544) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำพึงประสงค์ และประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. เป็นผู้มีความสามารถ กล่าวคือ มีความรู้ ความสามารถ ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว มีสติปัญญาและไหวพริบ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม ในด้านส่วนตัว ผู้นำที่ดีควรมีร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่สมบูรณ์ มีความคล่องแคล่วว่องไว มีความยุติธรรมปราศจากอคติ กับผู้อื่น
2. มีความรับผิดชอบ ผู้นำที่ดีควรมีความรับผิดชอบ มีมานะอดทนในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกรูปแบบ
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าพูด กล้าทำ พร้อมที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น หนักแน่น สุขุม ไม่หุนเหิน ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาปนกับเรื่องงาน
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การมีบุคลิกภาพลักษณะที่ดี ยิ้มแย้ม รู้จักเอาใจใส่ ดูแล และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีทุกข์ร้อน
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ
6. กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี
7. คำนึงถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ และผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือประชาชน เป็นสำคัญเสมอ

ส่วนสิ่งที่ทำให้เขตที่อยู่อาศัยของประชาชนในเขตอำเภอเมือง มีความคิดที่แตกต่างกันในคุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน อาจจะสืบเนื่องมาจากในปัจจุบันนี้ ประชาชนที่เข้ามาตั้งรกรากในเขตอำเภอเมืองมีความหลากหลาย ทั้งทางด้านภาษา วัฒนธรรม รวมไปถึงระยะเวลาในการเข้ามาอยู่อาศัย จึงทำให้ประชาชนมีความคิดเห็นไม่เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบ พบว่า ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรีมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับแรก ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดแนวทางหรือนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่ต้องการให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนด้วยความดี ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความดี ซึ่งประกอบไปด้วย การเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม เสียสละ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีน้ำใจไมตรี มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ดังนั้น การที่จะรับบุคคลใดเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้ง โดยการกำหนดคุณสมบัติ นำหลักคุณธรรมจริยธรรม หรือหลักธรรมาภิบาลมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดระเบียบข้อบังคับของผู้ที่จะลงสมัครรับเลือกตั้ง โดยให้ตรงกับความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษา พบว่า ประชาชนในพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรีต้องการผู้บริหารท้องถิ่นที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น การที่บุคคลต้องการจะสมัครรับเลือกตั้ง ควรเป็นบุคคลที่มีการศึกษาระดับสูง คือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ โดยการเตรียมตัวและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง และควรจะมีการเน้นนโยบายเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมอย่างชัดเจน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้สำหรับบุคคลที่จะสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคคล และให้เข้าในบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ เมื่อได้รับการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น

3. เพื่อให้การจัดการเลือกตั้งเป็นไปอย่างโปร่งใส และยุติธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น

4. ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งควรมีการลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์ เพื่อพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับประชาชนในพื้นที่ และแสดงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ผู้วิจัยเสนอว่า ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรการทำวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณควบคู่กันไป โดยให้มีการเก็บแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง

บรรณานุกรม

- กฤษณา บุญเสริม. (2551). *คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2549). *มิติใหม่การปกครองส่วนท้องถิ่น วิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จันทร์สา จันทร์สุขสวัสดิ์. (2546). *ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนอนุบาลจันทร์สา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์สา สวงนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ก พอยท์.
- จิรนนท์ สุวรรณห้อย. (2549). *คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีที่พึงปรารถนาของประชาชน: กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยพร เครื่องรัมย์. (2556). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชัน อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ชุตินารถ พูลดาวทอง. (2549). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิเศษ ตามทัศนคติของประชาชนเมืองพัทยา*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณพัชรอร วรรณรัตน์. (2556). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลี่ยม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ถวิล มาตรฐาน. (2544). *การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2549). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ชนกร อิงคินันท์. (2551). *คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนคติของประชาชน* ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ พ.ศ. 2550. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระวุฒิ โสภิญญกุล. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. ฉะเชิงเทรา: เอ็ม เอ็น คอมพิวเตอร์ ออฟเซท.
- ธีระพงษ์ คำรอด. (2546). *คุณลักษณะของนักรบเมืองที่พึงประสงค์ในทัศนะของประชาชนอำเภอเมืองจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2547). *หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2545). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก: ตรีภูไทย.
- บุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์. (2545). *ความคาดหวังของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการบริหารจัดการใหม่ตามนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประมวดี นิ่มนนท์. (2553). *คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). *พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสรร เทวอนรัมย์. (2555). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ประสิทธิ์ ดำรงชัย. (2542). *ทิศทางประเทศไทยในการสร้างธรรมาภิบาลและการแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน*. ม.ป.ท.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2537). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ศึกษาและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญญาพัฒน์ อุบล. (2549). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในทัศนคติของประชาชนในเขตเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์โพยม วาสุภุติ. (2551). *คัมภีร์นักปกครอง 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจรีโปรดักส์.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2540). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ที พี เอ็ม เพรส.
- พระราชวรมุณี (ประยูร ธรรมจิตโต). (2541). *ขอบฟ้าแห่งความรู้*. กรุงเทพฯ: กรม.
- พิชัย ขุมเงิน. (2553). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลนาคูนตามความคิดเห็นของประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลนาคูน อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิเชษฐ คามจันทร์. (2553). *ความคิดเห็นของประชาชนตำบลห้วยโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิสิฐ มหามงคล. (2546). *ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้โดยสารต่อการให้บริการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2533). *พัฒนาการวัยรุ่นและการอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- มาลี จุฑา. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- รักชนก โสภพิศ. (2524). *การมีส่วนร่วมและความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการอาชีวศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ลิขิต ชีรเวทิน. (2548). *การเมืองการปกครองของไทย (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกิจ. (2541). *กลยุทธ์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- วรารัตน์ เขียวโพรี. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- วัชรินทร์ พงศ์พันธุ์อัคร. (2545). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย ลีละกุลเกียรติชัย. (2551). *คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุษยา. (2540). *หน้าที่ทางการบริหาร*. เชียงใหม่: ดาว.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2543). *ผลการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลำราญ วัลตานนท์. (2548). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรภพ เหล่าลาภะ. (2545). *พุทธศาสตร์การเมือง*. กรุงเทพฯ: สถาบันพุทธลีลา ศูนย์การสื่อสารพระพุทธศาสนา.
- สุกรี หริมหนก. (2554). *คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลชะรัด อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุณีย์ ชีรดากร. (2524). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนคร.

- สุทนต์ ศรีไธย์ และสุพจน์ บุญวิเศษ. (2548). *ทัศนะของประชาชนต่อการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี และสมาชิกสภาเทศบาลเมืองจันทบุรี*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริย์ภรณ์ วรรณนิยากร. (2541). *ภาวะผู้นำกับวิวัฒนาการขององค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา อำเภอเมืองเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวัฒน์ วงศ์หมั่น. (2547). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอน้ำพอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2535). *การบริหารแบบผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์จจร. (2550). *คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนา: กรณีศึกษา ตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี เพชรผุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอเจอร์, แซม. (2545). *ธรรมาภิบาล = Good governance: การบริหารการปกครองที่โปร่งใส ด้วยจริยธรรม* (ไชยวัฒน์ คำชู, แปล). กรุงเทพฯ: น้ำฝน.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 349-351). Cambridge: Cambridge University.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี
คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. อายุต่ำกว่า 20 ปี

() 2. อายุ 20-29 ปี

() 3. อายุ 30-39 ปี

() 4. อายุ 40-49 ปี

() 5. อายุ 50-59 ปี

() 6. 60 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หย่าร้าง/ หม้าย

() 4. แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() 1. ประถมศึกษาและต่ำกว่า

() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

() 4. อนุปริญญา/ ปวส.

() 5. ปริญญาตรี

() 6. ปริญญาโทขึ้นไป

5. อาชีพ

() 1. ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ

() 2. พนักงานบริษัท

() 3. ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว

() 4. เกษตรกร/ ประมง

() 5. รับจ้าง

() 6. อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() 1. ไม่เกิน 5,001 บาท/ เดือน

() 2. 5,001-10,000 บาท/ เดือน

() 3. 10,001-15,000 บาท/ เดือน

() 4. 15,001-20,000 บาท/ เดือน

() 5. 20,001-25,000 บาท/ เดือน

() 6. มากกว่า 25,000 บาท/ เดือน

7. เขตที่อยู่ปัจจุบัน

- () 1. เทศบาลเมืองชลบุรี () 2. เทศบาลเมืองบ้านสวน
 () 3. เทศบาลตำบลคอนหัวพ่อ () 4. เทศบาลตำบลห้วยกะปิ
 () 5. อบต.หนองรี () 6. อบต.สำนักบก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน
 ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี

ประเด็น	ระดับความคาดหวัง				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านบุคลิกภาพ					
1. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง มีรูปร่างสมส่วน สง่าผ่าเผย					
2. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีรูปร่างสมส่วนและสง่าผ่าเผย					
3. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีอารมณ์มั่นคงหนักแน่น ควบคุมตนเองได้					
4. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ					
5. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี					
6. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
ด้านความรู้ความสามารถ					
7. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการสื่อสารทางด้านภาษา เช่น อังกฤษ					
8. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง					

ประเด็น	ระดับความคาดหวัง				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9. บริหารท้องถิ่นต้องมีความรู้ในเรื่องของการปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายท้องถิ่นต่าง ๆ					
10. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถออกนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน					
11. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมืองและสถานการณ์โลก					
ด้านการบริหาร					
12. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหาร					
13. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างต่อเนื่อง					
14. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					
15. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการพัฒนาพื้นที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร					
16. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงกับสายงานเข้ามาทำงาน					
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
17. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องเคารพและให้เกียรติต่อคนทุกระดับ					
18. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น					

ประเด็น	ระดับความคาดหวัง				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
19. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องออกไปพบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนและรับทราบปัญหา					
20. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว					
21. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีลักษณะเป็นบุคลิกสาธารณะ					
ด้านคุณธรรมจริยธรรม					
22. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต					
23. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความเสียสละต่อส่วนรวม					
24. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
25. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชน					
26. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ข้อเสนอแนะด้านบุคลิกภาพ

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะด้านความรู้ความสามารถ

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะด้านการบริการ

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะด้านมนุษยสัมพันธ์

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะด้านคุณธรรมจริยธรรม

.....

.....

.....

ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม