

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การสร้างและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้เพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว รวมถึงความเจริญก้าวหน้าของสถาบันต่าง ๆ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้นำผู้บริหาร และหัวหน้างานทุกระดับ แม้ว่าจะมีการพัฒนาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ใหม่ ๆ ขึ้นมาทดแทน เช่น คอมพิวเตอร์ ก็ยังไม่สามารถนำมาใช้แทนตัวผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรได้ เพียงแต่สามารถนำเอาเครื่องมือเหล่านั้นนั้นมาช่วยผู้นำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไปอีก ดังนั้น “คน” จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน แต่การที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ ผู้นำนั้นจะต้องบริหารตนเอง บริหารผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และมีวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจนกระทั่งบังเกิดผลงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิตติยัตถานนท์, 2532 : 14) ดังนั้น ผู้นำ หรือผู้บริหาร จึงหมายถึงผู้ที่สามารถนำพาผู้อื่นไปสู่เป้าหมายหรือทิศทางที่ต้องการได้ด้วยความสำเร็จเรียบร้อย มิฉะนั้นจะเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยพร้อมเพรียงได้ยาก และการที่จะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จไม่ใช่ของง่าย เพราะคนเถียงได้ มีความคิดได้ หรืออาจสามารถล้มผู้นำได้ ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีเทคนิค ความพร้อมและความสามารถหลายอย่าง (วิชญ์ เจริญงาม, 2555 : 13)

ประเทศไทยในปัจจุบันใช้หลักการบริหารราชการแผ่นดิน 3 หลัก คือ หลักการรวมอำนาจ (Centralization) ซึ่งเป็นหลักที่ใช้ในการจัดระเบียบในการบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ หลักการแบ่งอำนาจ (Separation) เป็นหลักที่ใช้ในการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด และอำเภอ และหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นหลักที่ใช้ในการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการโอนอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไป

ดำเนินการได้เอง มีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ การจัดระเบียบบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ เป็นการลดอำนาจของส่วนกลางหรือเพิ่มอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น สำหรับกิจการที่กระจายหรือโอนอำนาจไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการเอง มิใช่เป็นการแบ่งหรือมอบอำนาจเหมือนหลักการแบ่งอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้หน่วยราชการในส่วนภูมิภาค (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภุชฎี, 2546 : 31)

การบริหารราชการแผ่นดินในส่วนขององค์กรปกครองท้องถิ่นได้วิวัฒนาการอย่างมากโดยเริ่มจากรูปแบบของการให้ส่วนกลาง ซึ่งเป็นศูนย์รวมอำนาจทางด้าน การบริหาร (Centralized management) เป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจ นับตั้งแต่การตัดสินใจแต่งตั้งผู้บริหารราชการส่วนท้องถิ่น มาเป็นการให้ราษฎรมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง และตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้หลักการที่ว่า ผู้ปกครองท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งการบริหารท้องถิ่นในลักษณะนี้เป็นหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ประชาชนโดยตรง (พีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์ และศุภวิวัฒนากร วงศ์ธนวุธ, 2546 : 1)

เมื่อพิจารณาในประเด็นที่นายกเทศมนตรีในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดในเทศบาล จึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ในฐานะเป็นผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย หากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ได้บังคับบัญชาแล้วการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของเทศบาลย่อมมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งผลกระทบโดยตรงจะตกที่ประชาชน เนื่องจากระบบบริหารราชการไทย ปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะรับโอนหน่วยงานต่างๆเข้ามาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจรวมถึงข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู นักพัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จึงทำให้การดำเนินงานของเทศบาลมีบุคคลหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องและทำให้โครงสร้างของเทศบาลขยายขึ้นและมีจำนวนบุคลากรของเทศบาลมากขึ้น นายกเทศมนตรีจึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารกิจการของเทศบาล และปัจจุบันผู้ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีมากจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนที่มาของนายกเทศมนตรีโดยสิ้นเชิง

ในด้านการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงเทศบาล รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มา

จากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน การที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารท้องถิ่นไว้อย่างกว้าง ๆ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นที่ต้องการเข้าไปพัฒนาท้องถิ่นสามารถสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารได้เกือบทุกคน แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วประชาชนทั่วไปไม่สนใจเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่นกันมากนัก เพราะไม่สามารถเข้าสู่ระบบการเมืองในฐานะนักการเมืองท้องถิ่นได้โดยง่าย เพราะนอกจากจะต้องเป็นผู้มีแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาท้องถิ่นแล้ว ยังต้องอาศัยมีเงื่อนไขปัจจัยอื่น ๆ อีกค่อนข้างมาก จึงจะสามารถผลักดันให้ตนเองสามารถผ่านการรับเลือกตั้งได้ เพราะการที่ผู้สมัครเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นเสนอตัวในการเลือกตั้ง ต้องแสดงให้เห็นว่าสามารถที่จะเข้าทำหน้าที่กำหนดนโยบายสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และต้องมีความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชนเป็นอย่างดี มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ดังจะเห็นได้จากการเข้าสู่ถนนการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้านให้การช่วยเหลือประชาชน รวมทั้งต้องออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ (มรุต วันทนากร. 2550 : 25)

อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติหน้าที่หรือบริหารงานของเทศบาล ตั้งแต่นโยบายการวางแผน ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติงานนั้นมีปัญหาาก ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการเมืองท้องถิ่น ประเด็นที่น่าสนใจและได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น เช่น นักการเมืองท้องถิ่นของเราในปัจจุบันนี้ส่วนหนึ่งยังเป็นนักการเมืองสมัครเล่น ปราศจากอุดมการณ์ หรือเป็นพ่อค้า นักธุรกิจที่เข้ามามีบทบาททางการเมืองในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนฐานะและกิจการทางการค้าในท้องถิ่นของตนเอง นักการเมืองในท้องถิ่นประเภทนั้นนอกจากจะไม่เสียสละหรือใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์แก่กิจกรรมการเมืองในท้องถิ่นแล้ว บางที่ยังมีแนวโน้มที่จะเข้ามาเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อตนเองและพวกพ้องอีกด้วย หรือส่วนมากมักปฏิบัติหน้าที่ของตนเยี่ยงนักการเมืองมากกว่าจะเป็นนักบริหาร (มรุต วันทนากร. 2550 : 27)

ดังนั้น การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร และต้องใช้บทบาทของความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่เป็นผู้นำสูงสุดในการนำพาให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารนั้นต้องมีความพร้อมทางด้านข้อมูล มีความรู้ทางด้านวิชาชีพ มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ มีทักษะใน

การเข้าสังคม มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและสามารถแก้ปัญหา สามารถตัดสินใจ มีวุฒิภาวะอารมณ์ มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้และใฝ่เรียน ซึ่งคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ต้องมี (เกษราภรณ์ วงศ์ก่อ. 2550 : 2-3)

เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุดของการปกครองรูปแบบเทศบาล มีความใกล้ชิดกับประชาชน และประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น การตรวจสอบ การกำกับดูแล ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้ และความคิดการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุนทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสม ทั้งในแง่เชิงโครงสร้างขององค์การและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน คุณลักษณะที่ควรค่าแก่การยอมรับและยกย่องนับถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร เทศบาลใดที่มีนายกเทศมนตรีที่มีคุณลักษณะเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนแล้ว ย่อมหวังได้ว่า การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จ ในทางตรงข้ามถ้าเทศบาลใดมีนายกเทศมนตรีที่มีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ (สามารถ เจิมรอด. 2545 : 4)

เทศบาลตำบลนาตาล เดิมได้รับการปรับเปลี่ยนฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2552 และเมื่อมีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล ผลการเลือกตั้งปรากฏว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนเดิมได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีตำบลนาตาลเป็นคนแรก และในการปรับเปลี่ยนเป็นเทศบาลตำบลครั้งนี้ทำให้ภารกิจเพิ่มขึ้น มีการจัดสรรงบประมาณมากขึ้น มีบุคลากรมากขึ้น และประชาชนมีความคาดหวังความเจริญเติบโตของชุมชนมากขึ้นด้วย ซึ่งบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งอีกน่าจะมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน แต่เนื่องจากการดำรงตำแหน่งวาระที่สองผ่านมาแล้วเกือบ 3 ปี แต่ยังไม่มีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกเทศบาลตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบกับผู้วิจัยในฐานะพนักงานเทศบาลตำบลนาตาลมีความสนใจต้องการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกเทศบาลตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลในการพิจารณาพัฒนา

คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ ต่อคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก
2. ประชาชนจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. เนื้อหา

การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาการศึกษาจากแนวคิดของ เดโซ : สวานานนท์ (2548 : 34-35) จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านฐานะ
- 1.2 ด้านการศึกษา
- 1.3 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
- 1.4 ด้านความยุติธรรม

- 1.5 ด้านความขยันขันแข็ง
- 1.6 ด้านความเชื่อมั่นในตัวเอง
- 1.7 ด้านความเสียสละ
- 1.8 ด้านความคิดริเริ่ม

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ครึ่งวาระ 1 คน จำนวน 1,887 คน จาก 1,887 ครึ่งวาระ (เทศบาลตำบลนาตาล. 2554 : 12)

2.2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 319 คน จาก 319 ครึ่งวาระ คำนวณจากจำนวนประชากรโดยใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

3. พื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ เขตเทศบาลตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

4. ระยะเวลาในการวิจัย

ใช้ระยะเวลาในการวิจัย เดือน ตุลาคม 2555

5. ตัวแปร

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ในเขตเทศบาลตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

- 5.1.1 เพศ
- 5.1.2 อายุ
- 5.1.3 ระดับการศึกษา
- 5.1.4 หมู่บ้านที่อาศัยอยู่

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

- 5.2.1 ด้านฐานะ
- 5.2.2 ด้านการศึกษา
- 5.2.3 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
- 5.2.4 ด้านความยุติธรรม
- 5.2.5 ด้านความขยันขันแข็ง
- 5.2.6 ด้านความเชื่อมั่นในตัวเอง
- 5.2.7 ด้านความเสียสละ
- 5.2.8 ด้านความคิดริเริ่ม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความคิดเห็น** เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยการพูด หรือการเขียน โดยอาศัย ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

2. **นายกเทศมนตรี** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนให้ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี และมีหน้าที่ในการบริหารงานของเทศบาล ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึงนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

3. **ประชาชน** หมายถึง ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 315 คน

4. **คุณลักษณะของนายกเทศมนตรี** หมายถึง ลักษณะ ประจำของคน เป็นลักษณะ อยู่ในตัวและติดตัว ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

4.1 **ฐานะ** หมายถึง คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ มีฐานะร่ำรวย มีความพร้อมทางการเงิน และมีสภาพความเป็นอยู่ที่มั่นคง

4.2 **การศึกษา** หมายถึง หมายถึงคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ มีระดับการศึกษาเหมาะสม วุฒิทางการศึกษา

สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ แสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ มีความรู้และมีความสามารถในการบริหารงานและ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ด้านต่างๆ อยู่เสมอ

4.3 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ปฏิบัติงานเปิดเผย ปฏิบัติงานตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ตรวจสอบการควบคุมการก่อสร้างอย่างเคร่งครัด และให้โอกาสประชาชน ตรวจสอบการปฏิบัติงานได้

4.4 ความยุติธรรม หมายถึง หมายถึงคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน จัดให้บริการประชาชนอย่างยุติธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส

4.5 ความขยันขันแข็ง หมายถึง คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ออกเยี่ยมเยียนประชาชนเป็นประจำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเป็นประจำ ติดตามการปฏิบัติงานของ เทศบาล อย่างสม่ำเสมอและร่วมกิจกรรมของประชาชนเป็นประจำ

4.6 ความเชื่อมั่นในตัวเอง หมายถึง หมายถึงคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ กล้าตัดสินใจเมื่อมีปัญหา สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ดี มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน และมีความเป็นผู้นำในการบริหารงาน

4.7 ความเสียสละ หมายถึง คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ อนุเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน อดทนอดกลั้นในการปฏิบัติงาน และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

4.8 ความคิดริเริ่ม หมายถึง คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ กล้าคิดกล้าทำในการริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ ปรับปรุงการให้บริการประชาชนเป็นไปด้วยความสะดวก ปรับปรุงการ ให้การบริการประชาชนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเสนอเป็นข้อมูลในการปรับปรุง คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของประชาชน อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ ศรัทธา และให้ ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY