

วษ 121 330



5766

ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร  
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด



พงษ์สิทธิ์ โง้นแก้ว


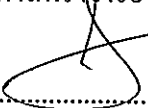


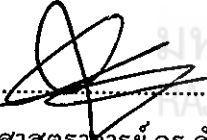
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
พ.ศ. 2559

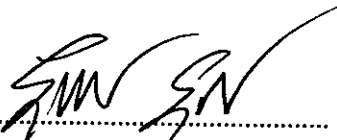

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายพงษ์สิทธิ์ โง้นแก้ว แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทยา เจริญศิริ)	ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)
 ..... (อาจารย์ ดร.ทองศักดิ์ จีระสมบัติ)	กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 ..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)
 ..... (รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)
 ..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ศัญญา เคนาภูมิ)	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

 ..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค) คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	 ..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองชัย) คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วันที่.....เดือน.....ปี.ศ. 2559 พ.ศ.....
--	---

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิก

สภาเทศบาลตำบล : กรณีสีกษาดำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัย : พงษ์สิทธิ์ โง่นแก้ว

ปริญญา : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ยุภาพร ยูภาส

อาจารย์ที่ปรึกษาลัก

รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผศ.ดร.สัณญา เคนาภูมิ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

## มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด และเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ เขตเลือกตั้ง อายุ อาชีพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนผู้ที่มีรายชื่ออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทั้ง 14 หมู่บ้าน จำนวน 374 คน ได้มาจากการใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 1 คน รวมเป็นจำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent Samples), F-test (One - way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) เพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ เขตเลือกตั้ง อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ สมาชิกสภาเทศบาล ควรมีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ ควรมีความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ เป็นอย่างดี ควรมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสให้กับองค์กร ควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ควรมีความมั่นใจเปิดเผยตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน และควรเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการพัฒนาอยู่เสมอ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





Results of the research were as follows : 1) The finding showed that the opinion of people in Chumporn sub-district towards the required qualities of the sub-district council members was moderate ( $\bar{X} = 3.33$ ). 2) The finding indicated that the opinion of people towards the required qualities of sub-district council members regarding genders, ages, occupations and educational backgrounds was not different at the .05 level of statistical significance. 3) In conclusion, the study suggests that the municipal council members should be skillful in public speaking. The members should know and understand laws and regulations clearly. They should be able to write a development plan for community. They should be enthusiastic in working. They should administrate carefully and appropriately. Finally they should be always changeable and develop themselves.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด สำเร็จได้ด้วย ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ และ รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย และ อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จิระสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อคิดอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์และเรียบร้อยตลอดจนเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยกฎหมายการปกครอง และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่าน ที่ได้อำนวยความสะดวกและให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณนายกเทศมนตรีตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้อนุญาตให้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณประชาชนชาวตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้สมบูรณ์ครบถ้วน

บุคคลที่ผู้วิจัยขอกราบพระคุณอย่างสูงยิ่ง คือ คุณพ่อบัณฑิต คุณแม่อรอนงค์ โง่นแก้ว ที่ได้ให้ชีวิตเลี้ยงดูและให้การอบรมในสิ่งที่ดีจนทำให้ผู้วิจัยได้เป็นสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้แทนของพี่น้องประชาชน ในระดับท้องถิ่น และมีโอกาสศึกษาเล่าเรียน ในระดับมหาบัณฑิต

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอบแต่บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ ในการศึกษาครั้งนี้ด้วยดี

พงษ์สิทธิ์ โง่นแก้ว

## สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
ABSTRACT .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ซ
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญแผนภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ .....	9
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาท้องถิ่น .....	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท .....	32
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น .....	38
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น .....	44
การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบล .....	49
บริบทเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด .....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	68
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	73
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	74
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง .....	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	76

หัวเรื่อง	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	80
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	81
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	81
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	82
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	96
สรุปผล .....	96
อภิปรายผล .....	97
ข้อเสนอแนะ .....	99
บรรณานุกรม .....	100
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	106
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม .....	114
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	116
ประวัติผู้วิจัย .....	118

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	อำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามฐานะของเทศบาล ..... 59
2	อำนาจหน้าที่ส่วนเพิ่มตามฐานะของเทศบาล ..... 60
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 75
4	ร้อยละของข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 82
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชน ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษา ตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายตำบล ..... 84
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชน ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษา ตำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความเป็นผู้นำ..... 85
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชน ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษา ตำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านบุคลิกภาพ ..... 86
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับ ความคิดเห็นของ ประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ..... 87
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชน ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษา ตำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ..... 88
10	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ แตกต่างกัน ..... 89

11	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เขตเลือกตั้งแตกต่างกัน .....	90
12	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดที่มี อายุ แตกต่างกัน .....	91
13	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน .....	91
14	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอาชีพ แตกต่างกัน .....	92
15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอาชีพ แตกต่างกัน .....	93
16	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน .....	93
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน .....	94
18	ความถี่ของข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด .....	95

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1	เงื่อนไขในการจัดตั้งเทศบาลและประเภทของเทศบาล ..... 51
2	โครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล ..... 53
3	เทศบาลตำบล ตาม พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ..... 54
4	วิธีการกำกับดูแลการกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) ..... 66
5	วิธีการกำกับดูแลองค์กรและบุคคลขอเทศบาล ..... 67
6	กรอบแนวคิดกาวิจัย ..... 73



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้ว่า รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น (มาตรา 282) ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ (มาตรา 284) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่น และคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น (มาตรา 285) จึงถือได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่ราชการบริหารส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่ และประชากรเป็นของตนเอง และประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่าง ๆ (วุฒิสาร ตัน ไชย. 2552 : 1)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างการบริหารงานแยกออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภาท้องถิ่น ซึ่งฝ่ายบริหารมีหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่นเป็นฝ่ายที่ทำหน้าที่ในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร อย่างไรก็ตามทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาท้องถิ่น ล้วนมาจากการคัดเลือก การเลือกสรรของประชาชนผ่านระบอบการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ซึ่งโดยทั่วไปมักจะเรียกฝ่ายบริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นว่า “นักการเมืองท้องถิ่น” และด้วยระบอบการเลือกตั้งนี้เองทำให้เกิดความสัมพันธ์กับผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง คือ ประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนท้องถิ่นนั่นเอง ดังนั้นในฐานะ “นักการเมืองท้องถิ่น” บุคคลเหล่านี้จึงมีความสัมพันธ์อันใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชนซึ่งเป็นฐานคะแนนของตนเอง ประกอบกับด้วยเหตุผลและเจตนารมณ์

ในการจัดให้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมุ่งหวังให้ประชาชนในชุมชนพื้นที่ได้แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน ชุมชน และพื้นที่ด้วยคนในชุมชนหรือในพื้นที่เอง ด้วยเหตุผลที่ว่า คนในชุมชนคนพื้นที่ย่อมเป็นบุคคลที่จะเข้าใจถึงความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้ดีที่สุด และสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน (วุฒิสาร ตันไชย. 2552 : 118 - 119)

เทศบาลตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้โดยพิจารณาจากจำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินงานกิจการของท้องถิ่น และ ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด การเกิดขึ้นของเทศบาลตำบลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินอย่างมาก สืบเนื่องจากแนวคิดการกระจายอำนาจจากภาครัฐสู่องค์กรประชาชน เป็นหน่วยงานระดับตำบลมีอำนาจในการปกครองตนเอง บริหารงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค เทศบาลตำบลจึงถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ "เทศบาล" เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลายใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการเปิดโอกาสให้กับประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 170)

เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอแม่วัด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ภายใต้การบริหารงานของนายกเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และมีสมาชิกสภาเทศบาลเป็นฝ่ายสภาท้องถิ่น จำนวน 12 คน โดยมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลครั้งล่าสุด มีผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร เขตเลือกตั้งที่ 1 จำนวน 11 คน จำนวนผู้มีสิทธิ

ได้รับการเลือกตั้ง 6 คน เขตเลือกตั้งที่ 2 จำนวน 10 คน จำนวนผู้มีสิทธิได้รับการเลือกตั้ง 6 คน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดร้อยเอ็ด. 2552 : 1) จากสัดส่วนของจำนวนผู้สมัครรับเลือกตั้งกับจำนวนผู้มีสิทธิได้รับการเลือกตั้งจะเห็นได้ว่า ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดในแต่ละเขตการเลือกตั้ง 6 อันดับเท่านั้นจึงจะถือได้ว่าเป็นสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันการลงสมัครชิงตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลในแต่ละพื้นที่มีการแข่งขันกันเป็นอย่างมาก โดยผู้ที่จะสามารถผ่านการเลือกตั้งในแต่ละครั้งได้ ประการหนึ่งมาจากตัวผู้สมัครเอง โดยจะต้องหาวิธีการหาเสียงเลือกตั้งที่จะทำให้ประชาชนลงคะแนนเสียงให้ และอีกประการหนึ่งมาจากการเลือกของประชาชนที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ รวมถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ในการเป็นสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งประการหลังนี้นับได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งสามารถเข้าดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลได้ และในการเลือกตั้งแต่ละครั้ง มีนักการเมืองทั้งที่มีภาพลักษณ์และคุณลักษณะที่แตกต่างกันลงสมัครรับเลือกตั้งทั้งที่เป็นนักการเมืองท้องถิ่นอยู่แล้ว นักธุรกิจและผู้นำชุมชน ซึ่งผลการเลือกตั้งที่ผ่านมาปรากฏว่าบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ หรือได้รับคะแนนเสียงจากประชาชนส่วนใหญ่ให้ทำหน้าที่สมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพรมัน มีคุณลักษณะและภาพลักษณ์ที่แตกต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป และในปัจจุบันกลับพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นมากมายในเทศบาลตำบลชุมพรม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการบริหารงาน ปัญหาการปฏิบัติงานและปัญหาการขาดความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำ อีกทั้งข้อขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาท้องถิ่นหรือบุคลากรในท้องถิ่นนั้น ๆ ยังเป็นปัญหาหลักทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติราชการ (เทศบาลตำบลชุมพรม. 2555 : 2)

ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพรม อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อที่จะทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล จะเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ดี เนื่องจากสมาชิกสภาเทศบาลตำบลถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะเป็นผู้นำของแต่ละชุมชนที่จะนำปัญหา และความต้องการของประชาชนไปสู่กระบวนการทางนิติบัญญัติ โดยผ่านสภาท้องถิ่นเพื่อออกเป็นเทศบัญญัติและให้นายกเทศมนตรีซึ่งเป็นผู้ว่าท้องถิ่นไปใช้ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยจะทำการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกเทศบาลใน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนตัว ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความเป็นผู้นำ เพื่อให้ทราบถึงระดับความ

คิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาล  
 ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อสนเทศในการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมที่เหมาะสม  
 ของสมาชิกสภาเทศบาลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิก  
 สภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิก  
 สภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ เขตเลือกตั้ง อายุ อาชีพ  
 ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิก  
 สภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

### สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาล  
 ตำบลชุมพร อำเภอเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก
2. ประชาชนที่มี เพศ เขตเลือกตั้ง อายุ อาชีพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น  
 ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด  
 แตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ
    - 2.1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้ที่มีรายชื่ออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาล  
 ตำบลชุมพร อำเภอเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทั้ง 14 หมู่บ้าน  
 จำนวน 5,620 คน (สำนักบริหารงานทะเบียนอำเภอเมวดี. 2555 : 5)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มีรายชื้ออาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบล ชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทั้ง 14 หมู่บ้าน จำนวน 374 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ของ Yamane. 1973 : 727) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง (Proportional Stratified Random Sampling)

## 2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 1 คน รวมเป็นจำนวน 14 คน

## 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิก สภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์กรอบแนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ โดยสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำ ของกวี วงศ์พุดธิ (2539 : 108) ในประเด็นต่อไปนี้

- 3.2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความเป็นผู้นำ
- 3.2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ
- 3.2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3.2.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ

## 4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม แบ่งเป็น

- 4.1.1 เพศ
- 4.1.2 เขตเลือกตั้ง
- 4.1.3 อายุ
- 4.1.4 อาชีพ
- 4.1.5 ระดับการศึกษา

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิก สภาเทศบาลตำบล จำนวน 5 ด้าน โดยสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำของกวี วงศ์พุดธิ (2539 : 108) ได้แก่

- 4.2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความเป็นผู้นำ
- 4.2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ
- 4.2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 4.2.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ

## 5. ระยะเวลาในการวิจัย

ตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2556 – เดือนกุมภาพันธ์ 2557

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม โดยไม่มีข้อจำกัดว่าจะถูกต้องหรือไม่ อาจจะมีการแสดงเหตุผลประกอบความคิดเห็นนั้น เพื่อประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความคิดเห็นอาจจะเป็นเห็นด้วยหรือปฏิเสธก็ได้

ประชาชน หมายถึง ประชาชนผู้ที่มีรายชื่ออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทั้ง 14 หมู่บ้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล หมายถึง ลักษณะที่ดีของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล เป็นลักษณะที่ควรมีหรือเป็นที่ต้องการทางสังคมตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย

1. ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง กล้าตัดสินใจ มีความทะเยอทะยาน มีวิสัยทัศน์ มีวินัย สร้างความไว้วางใจ ประสานงาน ยืดหยุ่น เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา
2. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีวุฒิ สติ สุขุมรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน แต่งกายสุภาพ น่าเคารพนับถือ มีความมั่นใจ ตรงไปตรงมาวาจาสุภาพต่อบุคคลทุกสถานการณ์ และมีความเป็นประชาธิปไตย
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง สัมพันธภาพ ให้เกียรติ สนับสนุน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ ยกย่องชมเชย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถพูด อธิบาย สั่งการ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี
4. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน หมายถึง รู้ เข้าใจ กฎหมายระเบียบ วางแผน สร้างทีมงาน รู้เข้าใจหลักการบริหาร รู้เข้าใจ ใช้เหตุผลแก้ปัญหาและแสวงหาความรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะทั่วไปของบุคคลที่แตกต่างกันออกไปของประชาชนผู้ที่มีรายชื่ออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ประกอบด้วย

เพศ หมายถึง การจำแนกความแตกต่างในเรื่อง เพศ ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด คือ เพศชาย กับ เพศหญิง

เขตเลือกตั้ง หมายถึง การแบ่งเขตเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ตามประกาศของคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยแยกเป็น 2 เขตเลือกตั้ง ได้แก่

1. เขตเลือกตั้งที่ 1 หมายถึง หมู่บ้านในเขตเลือกตั้งที่ 1 จำนวน 8 หมู่บ้านประกอบด้วย บ้านชุมพร หมู่ 1 บ้านโคกคำแวง หมู่ 2 บ้านหนองเค็ม หมู่ 3 บ้านนาเจริญ หมู่ที่ 4 บ้านหนองแวงห้วยทราย หมู่ที่ 5 บ้าน โภคสีหมู่ 6 บ้านหนองแวงใหม่ หมู่ 7 และบ้านชุมพร หมู่ 8

2. เขตเลือกตั้งที่ 2 หมายถึง หมู่บ้านในเขตเลือกตั้งที่ 2 จำนวน 6 หมู่บ้าน ประกอบด้วย บ้านศรีสว่าง หมู่ 9 บ้านหนองเค็ม หมู่ 10 บ้าน โภคศิริ หมู่ 11 บ้านชุมพรใหม่ หมู่ที่ 12 บ้านวังแก้ว หมู่ที่ 13 และบ้านศรีพัฒนา หมู่ที่ 14

อายุ หมายถึง ช่วงชั้นอายุของประชาชนผู้ที่มีรายชื่ออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น อายุ ไม่เกิน 30 ปี 31 ถึง 40 ปี 41 ถึง 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

อาชีพ หมายถึง ข้อมูลการประกอบอาชีพของประชาชนผู้ที่มีรายชื่ออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท/ลูกจ้างเอกชน เกษตรกรและรับจ้าง และ ค้าขายและธุรกิจส่วนตัว

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดมีทั้งหมด 4 ระดับ จำแนกเป็น ไม่เกินประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญาหรือสูงกว่า

เทศบาลตำบล หมายถึง รูปแบบการปกครองอีกรูปแบบหนึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 69 และมาตรา 70 และตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด



## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

สารสนเทศที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรองค์กรอื่น ๆ ที่มีความสนใจ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาท้องถิ่น
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
4. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น
5. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
6. การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบล
7. บริบทเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นชุมชนขึ้น ต้องยอมรับนับถือในความคิด ความสามารถซึ่งกันและกัน มิฉะนั้นก็จะอยู่รวมกันไม่ได้ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดภาวะผู้นำขึ้น โดยธรรมชาติแล้วเราจะเห็นว่ามนุษย์มีความสามารถไม่เท่าเทียมกัน คนหนึ่ง อาจจะเหนือกว่าคนหนึ่งในด้านสติปัญญา ความรู้ความสามารถ หรือคนหนึ่งหรืออีกหลายคน จะด้อยกว่าอีกคนหนึ่ง ในกรณีเช่นนี้คนที่เหนือกว่ามักจะได้เป็นหัวหน้าหรือผู้นำ เป็นต้น

#### 1. ความหมายของผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ดังนี้

พิทยา แสงแก้ว (2555 : 12 - 14) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบารมี และมีบทบาทรวมทั้งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูงสั่งการหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ

(Efficiency) ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งหรือยกตัวเองขึ้นเป็นผู้นำก็ได้ แต่สมาชิกกลุ่มยอมรับว่าเป็นผู้นำอย่างจริงจัง

บุญทัน คอกไรสง (2555 : 22) กล่าวว่า “ผู้นำ” ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับมาตรฐานสำหรับวิทยาลัย (Standardcollege Dictionary) คือ ผู้ก้าวไปข้างหน้าหรือผู้ก้าวหน้า ผู้แสดงตนเป็นคนนำ ผู้มีอำนาจบังคับ สั่งภาวะความเป็นผู้นำ ตำแหน่ง บทบาทของผู้นำ ความสามารถในการแนะและความสามารถในการนำ และได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง

1. ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขาที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ
2. เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ
3. ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

เสน่ห์ จุ้ยโต (2555) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้นำอาจหมายถึงผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงลูกค้าและผู้บริการ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารมักจะมองที่ตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่จะได้ยินคำว่าคนบางคนเป็นผู้บริหารแต่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนบางคนเป็นผู้นำแต่ไม่ได้เป็นผู้บริหารหรือคนบางคนเป็นทั้งผู้บริหารและเป็นทั้งผู้นำหมายความว่า ผู้บริหารบางคนก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งทางด้านบริหารโดยไม่มีการยอมรับ ลูกน้องมีปัญหาที่ไม่ได้ถาม เพราะคิดว่าผู้บริหารท่านนี้ไม่ค่อยรู้อะไร และเมื่อไปถามเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เพื่อนร่วมงานก็กลายเป็นผู้นำ ซึ่งไม่ได้มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร แต่เป็นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความแตกต่างของผู้บริหารกับผู้นำคือด้านของการยอมรับ ผู้บริหารอาจจะได้การยอมรับในเชิงของตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ แต่ถ้ามองทางด้านผู้นำบ้างจะมีเรื่องของยอมรับหรือในทางหลักการจะใช้คำว่ามี Power หรือมีอำนาจบารมี

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 3) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า มี 3 ลักษณะด้วยกัน คือ มีความสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้ มีสถานการณ์เป็นตัวกำหนด และมีการเลือกตั้ง ทำให้ได้รับการยอมรับ คำว่า “ชนชั้นนำ” (Elite) ปรากฏขึ้นในคริสต์ศตวรรษที่ 17 เพื่ออธิบายถึงสินค้าหรือสิ่งของที่ดีเลิศเป็นพิเศษ และในภายหลังกลายเป็น คำที่หมายถึงกลุ่มบุคคลในสังคมชั้นสูง เช่น หน่วยทหารชั้นเยี่ยมหรือขุนนางชั้นสูง ในภาษาอังกฤษจริง ๆ แล้วคำว่า “ชนชั้นนำ” (Elite) เริ่มปรากฏใน Oxford English Dictionary ในปี ค.ศ. 1823 ซึ่งในเวลานั้น

ได้มีความหมายถึงกลุ่มคนในสังคมแล้ว แต่คำว่า “ชนชั้นนำ” นี้ ก็ยังไม่ได้ใช้ในวรรณกรรมทางสังคมและการเมืองจนกระทั่งถึงปลายศตวรรษที่ 19 ในยุโรปหรือจนกระทั่งทศวรรษ 1930 ในอังกฤษและในอเมริกา เมื่อทฤษฎีสังคมวิทยาของผู้มาได้แพร่หลายเข้าไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานของ Pareto and Mosca ซึ่งอาจจะเรียกได้ว่าเป็นบุคคลแรกที่ศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับ “ชนชั้นนำ” อย่างจริงจัง

Pareto (1980 : 50 ; อ้างถึงใน เอกชัย ธนผลผดุงกุล. 2548 : 54) ได้กำหนดความหมายของชนชั้นนำ (Elite) ไว้ 2 แนวทาง ที่แตกต่างกัน เขาเริ่มด้วยการกำหนดความหมายทั่วไปโดยกล่าวว่า หากเราถือว่ากิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ทั้งหมดแต่ละบุคคลเป็นเครื่องชี้ถึงความสามารถของเขาแล้ว ก็มีความสามารถหลายระดับต่าง ๆ กันแจก เช่น การสอบของวิชาการต่าง ๆ ใน โรงเรียน ผู้ที่มีปัญญาดีเยี่ยมที่สุดจะได้ศูนย์คะแนน ส่วนผู้ที่สร้างความสำเร็จจนเป็นเศรษฐีเงินล้านด้วยตนเอง (ไม่ว่าจะด้วยวิธีการซื้อสตัคหรือไม่) จะได้รับ 10 คะแนน ผู้ที่ดำรงชีพพออยู่พอกินพอใช้ในระดับรายได้เป็นพันเหรียญจะได้ 6 คะแนน จัดลำดับลดหลั่นกันเช่นนี้ในทุกวงการทุกอาชีพของทุกคน ดังนั้น บุคคลชั้นหนึ่งที่มีคะแนนสูงที่สุดในสาขาอาชีพของเขา บุคคลชั้นนี้แหละที่เขาเรียกว่า “ชนชั้นนำ” ยิ่งไปกว่านี้เพียงแต่เน้นถึงคุณสมบัติที่ไม่เท่าเทียมกันของแต่ละบุคคลในทุกหนทุกแห่งของชีวิตในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของนิยาม Governing Elite “ผู้นำในการปกครอง”

Mosca (1965 : 50 ; อ้างถึงใน เอกชัย ธนผลผดุงกุล. 2548 : 55) ผู้ซึ่งเป็นคนแรกที่ได้กำหนดความแตกต่างอย่างเป็นระบบ ระหว่าง “Elite” กับ “Masses” แม้ว่าจะใช้ถ้อยคำอื่นและพยายามสร้างศาสตร์ใหม่ของการเมืองในการค้นพบเรื่องนี้ Mosca ได้อธิบายหลักความคิดของเข่าว่าในท่ามกลางข้อเท็จจริงที่แน่นอน และมีแนวโน้มว่าต้องพบเห็น ในองค์การทางการเมืองทุกแห่ง สิ่งหนึ่งที่ปรากฏชัดในทุกสังคมที่ล้าหลังหรือสังคมที่เจริญก้าวหน้าไปเพียงใดก็ตาม จะมีบุคคลในสังคมอยู่ 2 พวก คือ ชนชั้นผู้ปกครองและชนชั้นผู้ถูกปกครอง พวกแรกมีจำนวนน้อยควบคุมหน้าที่ทางการเมือง ผูกขาดอำนาจและเป็นผู้ที่ได้เปรียบจากผลที่อำนาจนำมาให้ ส่วนพวกที่สองเป็นพวกที่มีจำนวนมากมากกว่าพวกแรกมากมักกลับถูกบงการและควบคุม โดยพวกแรก ในลักษณะที่เป็นการควบคุมทางกฎหมาย การตัดสินใจขาด การอาศัยความรุนแรงมากบ้างน้อยบ้าง และยังได้อธิบายกฎเกณฑ์ที่ชนกลุ่มน้อยมีอิทธิพลเหนือชนกลุ่มใหญ่โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่าอดีตได้เป็นมาเช่นนั้น การครอบงำของชนกลุ่มน้อยที่มีองค์การที่จัดระเบียบแล้ว การเชื่อฟังผู้นำคนเดียวมีอิทธิพลเหนือชนส่วนใหญ่ ที่ยังไม่ได้จัดระเบียบขององค์การอย่างไม่อาจที่จะหลีกเลี่ยงได้ อำนาจของชนกลุ่มน้อยใด ๆ เป็นสิ่งที่บุคคลแต่

ละคนในชนส่วนใหญ่ไม่อาจจะต่อต้านได้ในขณะเดียวกันชนกลุ่มน้อยนั้นจัดองค์การ ขึ้นมากี้ เพื่อเหตุผลและผลประโยชน์ของชนกลุ่มน้อยเท่านั้นและโดยข้อเท็จจริงด้วยแล้วชนกลุ่มน้อย เหล่านี้ ประกอบขึ้นด้วยบุคคลแต่ละคนที่เป็นคนชั้นนำ สมาชิกของชนกลุ่มน้อย ผู้ปกครอง โดยปกติแล้วปรากฏว่าเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมากมายในสังคมที่เขาอาศัยอยู่

การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำนอกจากนักวิชาการ 2 ท่านที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ยังมีนัก ทฤษฎีอีกจำนวนมาก เช่น Zonis (1971 : 5 ; อ้างถึงใน เอกชัย ธนผลผดุงกุล. 2548 : 55) นิยาม “ผู้นำทางการเมือง” ว่า หมายถึง คนที่ใช้และมีอำนาจทางการเมืองมากกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม อำนาจทางการเมืองนั้นเกี่ยวกับการแจกจ่ายค่านิยมที่หายากในระบบการเมือง

Putnam (1976 : 5 ; อ้างถึงใน เอกชัย ธนผลผดุงกุล. 2548 : 55) ได้ให้คำจำกัด ความของ “ผู้นำ” ไว้อย่างกว้าง ๆ โดยไม่พิจารณาถึงขนาดองค์ประกอบและกฎเกณฑ์ที่ได้ ตั้งขึ้นในการจัดแบ่งทฤษฎีของผู้นำ เริ่มด้วยหลักฐานข้อแรก คือ ประชาชน (บางคน) ที่มีอำนาจทางการเมืองมากกว่าผู้อื่น ๆ อย่างนี้ เรียกว่าผู้นำทางการเมือง

Friedrich and Carl (1963 : 321) กล่าวว่า “ผู้นำ” คือ ผู้ที่มีอำนาจมาก ในกลุ่ม หรือ “ผู้นำ” คือคนที่ทำหน้าที่ทางเทคนิค เช่น นักกฎหมาย แพทย์ เพราะเทคนิคนั้นมีคุณค่า ในทางการเมือง

Etzioni (1961 : 89) ผู้นำ (Elite) หมายถึง “กลุ่มบุคคลที่มีอำนาจ” หรือกลุ่ม บุคคลใด ๆ ที่ในสังคมหนึ่งมีตำแหน่งหน้าที่สำคัญและมีชื่อเสียง อาจรวมถึงบุคคลที่มีตำแหน่ง สูงมีอำนาจในหน้าที่ราชการ อาจเรียกได้ว่าเป็น “ผู้นำที่มีอำนาจ”

Wohmhoener (1975 : 83) ผู้นำ (Powerful Elite) หมายถึง ชนกลุ่มน้อยใน สังคมซึ่งควบคุมทรัพย์สินส่วนใหญ่ หรือผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับสูง หรือผู้ที่มี อิทธิพลไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งมีผลต่อสมาชิกของสังคม ส่วนผู้ที่ร่ำรวยในทางการค้า หรือธุรกิจต่าง ๆ ก็อาจเรียกได้ว่าเป็นผู้นำได้เช่นกัน วิสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ และ สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีคนเดินตามหรือทำตามในสิ่งที่ผู้นำพยายามจะนำไปทำขาด ซึ่งผู้ที่เดินตามหรือทำตามภาวะผู้นำก็ไร้ความหมาย การเดินตามนั้นมีได้หมายความว่าทำกัน เฉพาะในขณะที่ผู้นำนั้น ๆ มีอำนาจอยู่สามารถทำให้คนเกรงกลัว จึงเดินตามทำตามในสิ่งที่ผู้นำ ให้ทำ แต่แม้ว่าผู้นำนั้น ๆ ไม่ได้อยู่ในอำนาจแล้ว ผู้คนก็ยังเดินตามทำตามในสิ่งที่ผู้นำเหล่านั้น พูดย้ำหรือปฏิบัติไว้เป็นแบบอย่าง

2. ผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ “ผล” สำเร็จที่ดีที่สุด  
ความสำเร็จเป็นสิ่งที่วัดผลของภาวะผู้นำ ไม่จำเป็นต้องเป็น “อาการนำ” ที่เห็นได้ด้วยตา แต่เป็น  
ผลสำเร็จที่เกิดจากภาวะการนำจริง ๆ ผู้นำที่แท้จริงอาจจะไม่ใช่ผู้นำที่อยู่ในตำแหน่ง มีชื่อเสียง  
อย่างที่คนทั่วไปมองเห็น รู้จัก แต่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้จริง ๆ โดยคนทั่วไป  
ไม่มีความรู้สึกที่ผู้นำดังกล่าวกำลังแสดงอาการนำอยู่อย่างที่เรียกกันว่าเป็น “ผู้นำที่ไม่ได้นำ”  
ผู้นำที่เป็นทางการอยู่ในตำแหน่ง คนทั่วไปสามารถเห็นด้วยตาว่าเป็นผู้นำ เพราะมีตำแหน่ง  
หน้าที่ชัดเจนหากไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิด “ผล” สำเร็จที่ดีได้ การเป็นผู้นำก็  
ไม่มีความหมาย ดังนั้นภาวะผู้นำจึงวัดกันด้วยผลที่เกิดจากการนำ ไม่ได้วัดกันด้วยตำแหน่งหรือ  
อาการที่ได้แสดงว่ากำลังนำอยู่

ตัวแบบตามสถานการณ์ (Contingency Model) ของ Fred Fiedler (1967 ; อ้างถึงใน  
สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542 : 264 – 265) ในปี 1967 ฟิดเลอร์ ได้เสนอตัวแบบสถานการณ์  
ของภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล สมมติฐานพื้นฐานของทฤษฎีของทฤษฎีนี้ก็คือ ผู้นำที่มี  
การจูงใจในงานจะทำงานมีประสิทธิผลมากขึ้น เมื่อสถานการณ์ภาวะการเป็นผู้นำนั้นเป็นที่ซึ่ง  
ชอบมากหรือเอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำมาก หรือไม่ชื่นชอบเลย หรือไม่เอื้อต่อการใช้ความ  
เป็นผู้นำเลย ส่วนผู้นำที่มีการจูงใจในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะทำงานมีประสิทธิผล  
มากกว่าในสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำปานกลาง เหตุผลที่อาจนำมาอธิบายได้  
ในที่นี้คือ เมื่อสถานการณ์เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ กลุ่มจะตั้งใจทำงาน โดยไม่ต้องมีการ  
คะยั้นคะยอมาก อย่างไรก็ตามเมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ ผู้นำก็ต้องพยายาม  
ควบคุมสถานการณ์ไว้ ฟิดเลอร์ ยืนยันว่า แบบภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหารค่อนข้างจะเป็น  
พฤติกรรมที่ถาวร ซึ่งยากที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนั้นบุคคลแต่ละคนจึงควรทำงานในสถานการณ์  
ที่เหมาะสมกับแบบภาวะการเป็นผู้นำ ของเขา หรือไม่ก็ต้องเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ เพื่อให้  
สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำของเขาเอง เพื่อที่จะเข้าใจและประยุกต์ทฤษฎีนี้ได้จำเป็นต้อง  
ผู้ศึกษาจะต้องทราบถึงตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ  
หรือไม่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ รวมตลอดถึงการวัดแบบภาวะการเป็นผู้นำเสียก่อน โดยได้  
พิจารณาถึงตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวกำหนดถึงสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำสำหรับ  
การเป็นผู้นำ คือ

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader – member Relationship)
2. โครงสร้างของงาน (Task Structure)
3. อำนาจในตำแหน่งของผู้นำ (Leader’s Position Power)

ในทฤษฎีของพิคเลอร์นั้น สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม หมายถึงคุณภาพของ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลสองฝ่ายดังกล่าว สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มจะเป็นตัว กำหนดที่สำคัญที่สุดของสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ ถ้าสัมพันธภาพนั้นอบอุ่นและเป็นกันเอง สมาชิกก็จะชอบและไว้วางใจผู้นำ ถ้าสมาชิกกลุ่มยอมรับผู้นำในด้านบุคลิกภาพ อัตลักษณ์ (Character) หรือความสามารถผู้นำก็ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ดังนั้นจึงเป็นการง่ายสำหรับผู้นำที่จะได้รับความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่ม และเห็นว่าสัมพันธภาพอันเป็นมิตรนี้นับเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ (Situational Favorableness) ในแง่โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่สุด อันดับสอง คือ สภาพที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำสำหรับผู้นำ โดยเห็นว่ายิ่งงานที่กลุ่มทำมีระบบมากเท่าไรยิ่งทำให้ผู้นำใช้อิทธิพลได้มากขึ้นเพียงนั้น การกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติ ไว้แล้วจะช่วยทำให้ผู้นำมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุผลได้มากกว่า และจะเป็นช่องทาง ที่จะสั่งให้กลุ่มปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเหล่านั้น สำหรับอำนาจในตำแหน่งนั้นเป็นตัวแปรที่ดูจะมีความสำคัญน้อยที่สุด

ในบรรดาตัวแปรทั้ง 3 ที่กล่าวถึงในการที่จะสร้างสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำหรือไม่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ อำนาจในตำแหน่งนั้นเป็นเรื่องของสิทธิและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ ผู้นำองค์กรที่จะให้คำสั่ง เขาสามารถให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติตาม และขณะเดียวกันก็สามารถลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนได้ด้วย ยิ่งผู้นำอยู่ในตำแหน่งที่สูง เขาก็จะยังมีอิทธิพลต่อกลุ่มได้มากขึ้นจากการพิจารณาปัจจัย 3 ประการดังกล่าว สถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำที่สุดของผู้นำจะเกิดขึ้น เมื่อผู้นำได้รับความนิยมนอย่างสูงจะทำการนำกลุ่มของเขาในการทำงานที่มีโครงสร้างอย่างสูง มีการกำหนดรายละเอียดไว้อย่างชัดเจนและผู้นำจะต้องมีอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการพอสมควร

ธงชัย สันติวงษ์ (2548 : 17) ได้ให้ความหมาย ลักษณะและแบบของผู้นำไว้ว่า ความเป็นผู้นำอาจจะแบ่งออกได้หลายวิธีด้วยกัน วิธีแบ่งอย่างหนึ่งที่ใช้กันโดยทั่วไปก็คือ การพิจารณาถึงลักษณะของการใช้อำนาจหน้าที่ในส่วนที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นเกณฑ์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแบ่งแยกเป็นแบบผู้นำ 3 แบบ แต่ละแบบจะมีลักษณะเป็น ดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) หมายถึง ผู้นำที่เน้นการบังคับบัญชาและการออกคำสั่งเป็นสำคัญ ผู้นำชนิดนี้มักจะทำการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนมาก



และไม่ค่อยมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สถานภาพของผู้นำชนิดนี้จะเป็นไปในลักษณะที่เป็นเจ้านายอย่างเด่นชัด

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะมีลักษณะตรงข้ามกับ ผู้นำชนิดแรก ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า และจะไม่เน้นกิจการใช้อำนาจหน้าที่ หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้บังคับบัญชาหากแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire or Free - rein Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะแตกต่างจากผู้นำแบบประชาธิปไตยว่าจะมีการปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ หรือปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำการใด ๆ ตามใจชอบได้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 17) ได้กำหนดประเภทของภาวะการเป็นผู้นำได้หลายทาง ดังนี้

1. พิจารณาในแง่การจูงใจให้ทำงาน (Motivation) แยกออกเป็น

1.1 ภาวะการเป็นผู้นำแบบพิเศษ ก็จะจูงใจในทางลบ เช่น การลงโทษ

1.2 ภาวะการเป็นผู้นำแบบปฏิฐาน ก็จะใช้การจูงใจทางบวก เช่น เงิน

การให้รางวัล

2. ภาวะการเป็นผู้นำแบบเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Employee Oriented) ซึ่งให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยแนวทางมนุษยสัมพันธ์

3. ภาวะการเป็นผู้นำแบบเน้นผลผลิต (Production Oriented) ซึ่งให้ความสำคัญแก่งานหรือผลผลิต โดยอาศัยแนวทางการจัดการแบบวิทยาศาสตร์

นิพนธ์ คันธเสรี (อ้างถึงใน เอกชัย ธนผลผดุงกุล, 2548 : 59) ได้ให้ความหมายของประเภทผู้นำว่า แนวความคิดเกี่ยวกับประเภทต่าง ๆ ของผู้นำ อาจจะพิจารณาได้หลายทาง เช่น พิจารณาด้านสถานภาพ (Status) ของการเป็นผู้นำ โดยพิจารณาจากลักษณะและวิธีปฏิบัติงานของผู้นำได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำโดยนิตินัย (Legal Leader) หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับขององค์กร เช่น อธิบดี หรือหัวหน้ากอง หรือผู้จัดการก็ย่อมจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2. ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะบุคคล (Charismatic Leader) ผู้นำลักษณะนี้มีความสำคัญ ต่อการเป็นหัวหน้ามาก เช่น เราจะพบว่าอธิบดีเป็นผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมาย (Authority) เหมือนกัน แต่มิได้มีลักษณะของการเป็นผู้นำเหมือนกันทุกคน เราจะพบว่าแต่ละ

คนได้รับการยกย่องนับถือจาก ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะพิเศษ (Charisma) ของหัวหน้างาน แต่ละคนเป็นสำคัญ

3. ผู้นำสัญลักษณ์ (Symbolic Leader) ผู้นำประเภทนี้คือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งอันเป็นที่เคารพยกย่อง และเป็นสัญลักษณ์ของคนทั้งหลายตามแบบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น หรือสังคม เช่น สุลต่าน พระมหากษัตริย์ เป็นต้น

วัฒนา สุตรสุวรรณ (ม.ป.ป. ; อ้างถึงใน เอกชัย ธนผลผดุงกุล. 2548 : 59)

ได้กำหนดเทคนิคและศิลป์ในการปฏิบัติงานของผู้นำไว้ ดังนี้

1. ทำการตัดสินใจด้วยความเร็ว
2. มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง
3. ทำงานด้วยความมั่นใจและยืนหยัดอย่างมั่นคง
4. มีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ
5. ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง
6. ถือความผิดพลาดพ่ายแพ้เป็นบทเรียนที่ดี
7. สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น
8. กล้าเผชิญหน้ากับอันตราย หรือกล้าเสี่ยงต่ออันตราย
9. สร้างหรือพัฒนาสมาชิกในหน่วยงาน
10. เป็นตัวแทนของสมาชิกในหน่วยงาน
11. ให้บำเหน็จรางวัลต่อความจงรักภักดี
12. มีความมุ่งหมายที่มีคุณภาพและมีประโยชน์อย่างใหญ่หลวง

อนันต์ แจงกลีบ (ม.ป.ป. ; อ้างถึงใน เอกชัย ธนผลผดุงกุล. 2548 : 60) ได้กำหนด

คุณสมบัติของผู้เป็นหัวหน้าและประเภทของหัวหน้าไว้ ดังนี้

1. รู้วิธีการทำงานรู้เครื่องจักร หรือเครื่องมือเครื่องใช้ รู้คุณภาพของงานที่ต้องการรู้วิธีแก้ปัญหาหรือหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับงานนั้น
2. เชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์ รู้จักรรรมชาติของคน รู้จักนิสัยใจคอของลูกน้อง รู้วิธีใช้คน รู้วิธีแก้ปัญหาคความขัดแย้ง
3. เชี่ยวชาญในการใช้ความคิด คือ มีความคิดริเริ่ม มองการณ์ไกล ไวต่อสัญญาณแห่งเหตุ



จากความหมายและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่ม และความสามารถใช้ความรู้นั้นช่วยให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มที่รวมตัวกันขึ้น เพื่อนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพเด่น มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษในชุมชน หรือท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นผู้ที่สามารถจูงใจประชาชนให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม และลงมือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้เป็นผลสำเร็จในที่สุด หรืออีกนัยหนึ่ง ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทในการชี้นำสั่งการหรือมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นที่จะให้บุคคลเหล่านั้นดำเนินการ ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่ต้องการไม่ว่าจะมาโดยตำแหน่งหน้าที่หรืออำนาจตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม

## 2. คุณลักษณะของผู้นำ

### 2.1 คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

พิทยา แสงแก้ว (2555) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่ดี ดังนี้

1. แสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) ความเป็นของแท้จะถูกพิสูจน์ด้วยเงื่อนงำของเวลา คือไม่อาจจะผ่านไปนานแค่ไหนก็ต้องคงไว้ ซึ่งความเป็นของแท้ที่ต้อยอยู่นั้นเองที่สำคัญต้องไม่มีสิ่งใดมาโน้มน้าว หรือบั่นทอนลงได้
2. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำยุคใหม่ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นประเด็นในการพยายามสร้างภาพว่าตนเอง “วิสัยทัศน์” มากกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ เนื่องจากว่าวิสัยทัศน์นั้นจะสะท้อนความเป็นคนทันสมัย มีมุมมองที่กว้างไกล
3. ต้องมีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) เป็นสิ่งที่จำเป็นมากความเด็ดขาด เป็นสิ่งที่สังคมไทยต้องการ แต่การกล้าตัดสินใจที่ดี นั้นต้องขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่ส่วนตัว
4. แสดงความใส่ใจ (Focus) คุณลักษณะข้อนี้เป็นการ “ซื่อใจ” ผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง เป็นเรื่องละเอียดอ่อนมากและมักได้ผลเสมอทุกครั้ง สามารถเปลี่ยนความตึงเครียดให้ผ่อนคลายได้
5. สร้างความรู้จักประทับใจเป็นส่วนตัว (Personal Touch) ต้องมีพื้นฐานจากความจริงใจการแสดงออก ต้องสม่ำเสมอสร้างความรู้สึกด้วยบวก

6. มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication and People Skills) เป็นสิ่งที่ผู้นำในสังคมไทยทุกระดับยังขาดอยู่ เพราะการสื่อสารเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพสื่อสารอย่างไรให้เข้าถึง เข้าใจ และเกิดการยอมรับ

7. การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Ever Forward) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา การเป็นผู้ฟังที่ดี การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมโดยรวม

## 2.2 คุณลักษณะของผู้นำที่คนไทยชื่นชอบ

สุเมธ แสงนันทกุล (2552 : 20 - 22) มีคุณลักษณะของผู้นำที่คนไทยชื่นชอบ ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต
2. มีความยุติธรรม
3. มีความรับผิดชอบ
4. มีวิสัยทัศน์
5. มีความสร้างสรรค์
6. มีการทำงานเป็นทีม
7. มีความเป็นผู้นำ
8. มีความเสียสละ
9. มีความวางแผน
10. มีวุฒิภาวะ



สรุปได้ว่า ลักษณะผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้วจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อที่จะทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจซึ่งจะส่งผลให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ

## 3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ

ศุติพร ทองสุทธิ (2553 : 62 - 67) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหาร
2. ด้านความเป็นผู้นำ
3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
4. ด้านบุคลิกภาพ
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับประชาชน

สุรพงษ์ แสงเรณู (2552 : 62 - 65) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ  
ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงาน
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

บรรเลง อุ่นพิกุล (2551 : 4 - 5) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ  
ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านลักษณะส่วนตัว หมายถึง คุณสมบัติส่วนตัว  
ได้แก่ ภูมิหลัง ซึ่งแยกได้เป็นอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการเมือง และพฤติกรรม  
ส่วนตัวที่มีต่อครอบครัวและสังคม
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความเชี่ยวชาญ  
และความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่  
แสดงออกในแง่ดี ทั้งร่างกาย วาจาและใจ ปฏิบัติอยู่ในกรอบศีลธรรมและยึดมั่นในศาสนามี  
จิตใจยึดมั่นในความถูกต้อง และยุติธรรมทั้งในหลักกฎหมายและหลักศาสนา
4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่  
มีอิทธิพลในทางสร้างสรรค์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้ความร่วมมือ ให้ความไว้วางใจซึ่งกัน  
และกัน สามารถทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการได้

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ  
ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่  
พึงประสงค์ด้านความเป็นผู้นำ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในด้านคุณลักษณะที่  
พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาล โดยกำหนดเป็นตัวแปรตามเพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็น  
ของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี  
จังหวัดร้อยเอ็ด

## คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาท้องถิ่น

### 1. คุณสมบัติของสมาชิกสภาท้องถิ่นตามกฎหมาย

1.1 พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้คุณสมบัติดังต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิ์สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น (มาตรา 44)

1.1.1 มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด

1.1.2 มีอายุต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

1.1.3 มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมัครรับเลือกตั้งไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง หรือได้เสียภาษีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดินหรือกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นเวลาติดต่อกันสามปีที่สมัครรับเลือกตั้ง

1.1.4 คุณสมบัติอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกำหนด

1.2 กำหนดให้บุคคลผู้มีลักษณะดังต่อไปนี้บุคคลต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น (มาตรา 45)

1.2.1 ตัดยาเสพติดให้โทษ

1.2.2 เป็นบุคคลล้มละลาย

1.2.3 เป็นบุคคลผู้มีลักษณะต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิเลือกตั้งตามมาตรา 3 (1)(2)

หรือ (4)

1.2.4 ต้องคำพิพากษาให้จำคุกและถูกคุมขังอยู่โดยหมายศาล

1.2.5 ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตั้งแต่สองปีขึ้นไป และได้พ้นโทษมายังไม่ถึงห้าปีถึงวันเลือกตั้ง เว้นแต่ในความรับผิดชอบได้กระทำโดยประมาท

1.2.6 ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าจะได้รับโทษหรือไม่โดยได้พ้นโทษหรือต้องคำพิพากษามายังไม่ถึงห้าปีนับถึงวันเลือกตั้ง แล้วแต่กรณี

1.2.7 เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่าการกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

1.2.8 เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

1.2.9 เคยถูกถอนออกจากตำแหน่งสมาชิกผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภาสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหรือกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นแล้วแต่กรณี มายังไม่ถึงห้าปีนับถึงวันเลือกตั้ง

1.2.10 อยู่ในระหว่างเสียสิทธิ์สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นตามมาตรา 37 หรือตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา

1.2.11 เคยถูกคณะกรรมการการเลือกตั้งสั่งเพิกถอนสิทธิ์เลือกตั้งมายังไม่ถึงหนึ่งปีนับแต่วันที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมีคำสั่งอันเนื่องมาจากการกระทำการโดยไม่สุจริตตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับเลือกตั้งหรือได้รับเลือกตั้งมาโดยไม่สุจริต

1.2.12 เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

1.2.13 เป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภา หรือเป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวกันหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

1.2.14 เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

1.2.15 เป็นพนักงานหรือลูกจ้างหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเป็นเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ

1.2.16 เป็นกรรมการเลือกตั้ง กรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กรรมการท้องถิ่น และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ หรือผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภา

1.3 ลักษณะอื่นที่กฎหมายว่าด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดสมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลสิ้นสุดลงเมื่อ (มาตรา 19)

1.3.1 ถูกรวตามวาระ หรือการยุบสภาเทศบาล

1.3.2 ตาย

1.3.3 ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าการจังหวัด

1.3.4 ขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 15 วรรคสอง

1.3.5 ขาดการประชุมสภาเทศบาลสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

### 1.3.6 การกระทำอันต้องห้ามตามมาตรา 18 ทวิ

1.3.7 สภามหาวิทยาลัยมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง โดยเห็นว่าจะมีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสียหาย หรือก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยแก่เทศบาลหรือกระทำการอันเสื่อมเสียแก่ประโยชน์ของสภาเทศบาล โดยมีสมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่เข้าชื่อเสนอให้สภาเทศบาลพิจารณา และมติดังกล่าวต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ทั้งนี้ให้สมาชิกภาพสิ้นสุดลงนับแต่วันที่สภาเทศบาลมีมติ

1.3.8 ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียง เห็นว่าสมาชิกเทศบาลผู้ใดไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับสมาชิกภาพของสมาชิกเทศบาลผู้ใดสิ้นสุดลงตาม (4)(5) หรือ (6) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสอบสวนและวินิจฉัยโดยเร็ว คำวินิจฉัยของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นที่สุด ในกรณีสมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลสิ้นสุดลงตาม (8) พร้อมทั้งทั้งหมดให้ถือว่าเป็นการยุบสภาเทศบาล

## 2. คุณสมบัติของสมาชิกสภาท้องถิ่นในฐานะที่เป็นผู้นำ ที่สังคมคาดหวัง

คุณลักษณะของผู้นำเป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้นำที่มีอยู่แล้ว และจำเป็นต้องสร้างขึ้นมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น คุณลักษณะที่ดีของผู้นำมีหลายด้านและมีผู้วิจัยไว้มากมายแต่คุณลักษณะที่ดีที่เห็นว่าจะมีความสำคัญและจำเป็นมี 4 ด้าน คือ

### 2.1 ด้านความเป็นผู้นำ

#### 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

กวี วงศ์พุมิ (2539 : 10) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุดไว้ ดังนี้

1. ต้องเป็นนักเผด็จการ หมายถึง ผู้บริหารสามารถจะสั่งการได้อย่างเด็ดขาดผลผลิตที่ได้มาส่วนใหญ่จะมาจากด้วยปริมาณ ส่วนเรื่องคุณภาพที่ดีในช่วงแรก ๆ หากผู้นำสามารถสอดส่องดูแลอยู่ตลอดเวลา ผลผลิตก็อาจจะมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย
2. ต้องเป็นนักพัฒนา ผู้นำประเภทนี้จะต้องผู้ร่วมงานที่รู้จัก สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

3. ต้องเป็นนักบริหาร ผู้นำประเภทนี้จะใช้การทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นแม้กระทั่งในการวางนโยบายต่าง ๆ การทำงานโดยทั่วไปจึงเป็นไปในลักษณะประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานจะต้องเป็นผู้มีคุณภาพเพียงพอสามารถตอบสนองการทำงานในระบบใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี

4. ต้องเป็นนักเผด็จการอย่างมีศิลปะ ผู้นำประเภทนี้เป็นนักพูดที่เฉลียวฉลาดจะใช้การพูดเป็นการชักชวนให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสนอแนะและหว่านล้อม ให้เห็นคล้อยตามไปโดยปริยาย

#### 2.1.2 คุณลักษณะของผู้นำด้านความเป็นผู้นำ

พิมใจ โอภาณูรักษธรรม (2542 : 63 - 65) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้านความเป็นผู้นำไว้ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน (Ambition)
2. มีความเพียรที่จะก้าวไปข้างหน้า (Persistence)
3. มีความกล้าหาญ (Courage)
4. มีความหน้าเชื่อถือ เลื่อมใส (Faith)
5. มีความซื่อสัตย์ มั่นคง (Integrity)
6. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
7. มีความยุติธรรม (Sense of Justice)
8. มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน (Objectivity)
9. มีความยืดหยุ่น (Flexibility)
10. กล้าตัดสินใจ (Decisiveness)
11. มีวินัยในตนเอง (Self - discipline)

กวี วงศ์พุดผ (2539 : 107 - 108) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่าผู้นำควรมีคุณลักษณะด้านความเป็นนำดังนี้

1. ลักษณะท่าทาง คือ การวางตัวอย่างเหมาะสม ด้วยการแสดงออกโดยท่าทาง ท่วงที วาจา การปรากฏตัว และการประพฤติแต่สิ่งดีงาม ซึ่งจะทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้บังคับบัญชา

2. ความกล้าหาญ เป็นความกล้าหาญทั้งกายและทางใจ คืออำนาจทางใจที่บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อตกอยู่ในอันตรายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ด้วยลักษณะอันสงบและมั่นคง



3. ความเด็ดขาด เป็นความสามารถในการตกลงใจอย่างทันท่วงที และประกาศข้อตกลงใจนั้น ๆ ในลักษณะที่ชัดเจนและมั่นคง สามารถปฏิบัติได้
  4. ความไว้วางใจได้ เป็นความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่า
  5. ความอดทน คือ ความเข้มแข็งทางจิตใจและร่างกายในอันที่จะยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวด ความเหนื่อยยาก ความบีบคั้นความยากลำบากต่าง ๆ
  6. ความกระตือรือร้น คือ การแสดงออกทางความสนใจในงานอย่างจริงจัง และปฏิบัติอย่างจริงจัง เต็มใจและมองโลกในแง่ดีเสมอ
  7. ความริเริ่ม คือ การพิจารณาว่ามิอะไรควรจะทำและจะเริ่มต้นปฏิบัติอย่างไร แม้ว่าจะยังไม่ได้รับคำสั่งก็ตาม
  8. ความซื่อสัตย์ คือ อุปนิสัยที่ถูกที่ควร และความประพฤติปฏิบัติอันถูกต้อง การซื่อสัตย์ก็ถือว่าเป็นคุณลักษณะผู้นำที่ดีอย่างหนึ่ง
  9. คุณยพินิจ คือ การเปรียบเทียบข้อเท็จจริง และหนทางแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้อย่างมีเหตุผล เพื่อประกอบการตกลงใจที่ถูกต้อง
  10. ความยุติธรรม คือ คุณลักษณะที่ไม่ลำเอียงหรือมีอคติและมีความมั่นคงในการบังคับบัญชา เกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษ จะต้องเป็นไปตามกรรมแก่กรณี
  11. ความรู้ คือ สิ่งที่ได้มาซึ่งข่าวสาร เรื่องราวที่เป็นไป ข้อเท็จจริง หลักการรวมทั้งทำให้รอบรู้ในวิชาชีพ
  12. ความจงรักภักดี คือ การมีความซื่อสัตย์มั่นคงต่อประเทศชาติ องค์กรหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
  13. ความแนบเนียน คือ ความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้โดยไม่เกิดข้อขัดแย้งกันในแง่ของมนุษยสัมพันธ์ความแนบเนียนรวมถึงความสามารถที่จะพูด หรือความสามารถในการประสานงานและกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างเหมาะสม
  14. ความไม่เห็นแก่ตน คือ การที่ไม่หาความสะดวกสบาย ความก้าวหน้าให้กับตนเอง โดยไม่ทำความเดือดร้อนให้กับคนอื่น
- สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ จะต้องมีความพิเศษเหนือบุคคลอื่น รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม เช่น กล้าตัดสินใจเมื่อมีปัญหา มีความทะเยอทะยาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวินัยในตนเอง สร้างความไว้วางใจต่อผู้ใต้



บังคับบัญชา มีความสามารถในการประสานงาน ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ สามารถแก้ปัญหา ความขัดแย้งในองค์กร ได้ดี เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา เป็นต้น

## 2.2 ด้านบุคลิกภาพ

### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมทางกาย ทางอารมณ์ สติปัญญา ประกอบด้วยรูปร่าง หน้าตา ท่าทางที่เคลื่อนไหว กริยาอาการที่แสดงออก สำเนียง ที่พูด การแต่งกาย การเข้าสังคมและมารยาทที่แสดงออกในสังคม มีนักวิชาการได้ให้ แนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้ดังนี้

Good (1973 ; อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542 : 92 ) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล อันเป็นปฏิกิริยาตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา ของสังคมและบุคคลทั่วไป

Floes and Alport (1954 : 263 ; อ้างถึงใน จักรพรรดิ วัฒนา. 2538 : 29) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นคุณลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในแต่ละบุคคลอัน ได้แก่ คุณลักษณะ ทางกาย ทางสติปัญญา ทางอารมณ์ และทางสังคม และลักษณะประจำตัวนี้จะ แสดงออกได้ทั้งทางระบบจิต อันได้แก่ ความคิดเห็นความรู้สึกและพลังจูงใจ และการแสดง ออกทางระบบกายอัน ได้แก่ รูปร่างหน้าตา เป็นต้น

กวี วงศ์พูน (2539 : 39) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคล ที่เป็นลักษณะเฉพาะของคน ๆ นั้น เช่น รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย คำพูด ความรู้สึกนึกคิด การรับรู้ค่านิยม ความเชื่อถือ และความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล

### 2.2.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

พิมใจ โอภาณุรักษธรรม (2542 : 168 – 169) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ บุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. ลักษณะทางกายหมายถึง รูปร่าง หน้าตา สัดส่วน ผิวพรรณ ขนาด น้ำหนัก โครงสร้างร่างกายและสุขภาพ
2. ลักษณะทางสังคม หมายถึง ท่าที การปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งที่คนอื่นมีความรู้สึกต่อบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลนั้น
3. ลักษณะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึก และการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล

4. ลักษณะทางด้านจิตใจ หมายถึง ความคล่องแคล่ว รื่นเริง ความจำ ความคิดการตัดสินใจ อุปนิสัย ค่านิยม และเจตคติที่มีต่อคนอื่น

5. ลักษณะทางสติปัญญา หมายถึง ความสามารถที่จะเรียนรู้และรับรู้ อัตราความเร็วที่จะเห็นความสำคัญต่าง ๆ และความเข้าใจในเห็นการณ์ สภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของบุคคลที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับปรุงบุคลิกให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เช่นเป็นผู้มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานมีวุฒิทางสติปัญญานับถือ มีความมั่นใจในตนเอง เปิดเผย ตรงไปตรงมา วาจาสุภาพต่อบุคคลทุกวัยทุกสถานะ มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้นเหมาะสม มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติ การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย น่าเคารพ

### 2.2.3 คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ

อรุณ รักธรรม (2537 : 198 - 202) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้
2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม
3. เป็นผู้มีความกล้าหาญ
4. เป็นผู้มีความเด็ดขาด
5. เป็นผู้มีความแนบแน่น มีกิริยาที่ถูกต้องเหมาะสม
6. เป็นผู้มีความยุติธรรม
7. เป็นผู้ที่มึลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี
8. เป็นผู้มีความอดทน
9. เป็นผู้มีความกระตือรือร้น
10. เป็นผู้ไม่เห็นแก่ตัว
11. เป็นผู้มีความตื่นตัวและระวังอยู่เสมอ
12. เป็นผู้มีความพินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล
13. เป็นผู้มีความสงบเสงี่ยม
14. เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น
15. เป็นผู้มีความจงรักภักดี
16. เป็นผู้มึมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
17. เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

พิมพ์ใจ โอรานุกรษธรรม (2542 : 175 - 176) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของ  
ผู้นำด้านบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูดหรือคำสั่ง
3. มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง
4. มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ
5. เป็นคนเชื่อถือได้
6. มีความเพียรพยายาม และตั้งใจปฏิบัติงาน
7. เป็นผู้ที่ไม่ใจได้
8. มีความรับผิดชอบอย่างแท้จริง
9. มีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง
10. สุขุมเยือกเย็น
11. การทำงานให้อิสระจากความวิตกกังวล
12. เข้าร่วมสมาคมผู้อื่นได้อย่างดี

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของบุคคลที่จะเป็น  
ผู้นำ ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับปรุงบุคลิกให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เช่นเป็นผู้มีความกระตือรือร้น  
ในการปฏิบัติงาน มีวุฒิทางตปัญญาที่เหมาะสม มีความสุขุมรอบอบในการปฏิบัติ การแต่ง  
การสุภาพเรียบร้อย น่าเคารพนับถือ มีความมั่นใจในตนเอง เปิดเผย ตรงไปตรงมา วาจาสุภาพ  
ต่อบุคคลทุกวัยทุกสถานะ มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

### 2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

#### 2.3.1 แนวความคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์ (2530 : 191 - 192) กล่าวว่าไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็น  
พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในรูปของสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งทำให้เกิด  
ความเข้าใจดีต่อกัน

อรุณ รักธรรม (2537 : 47) กล่าวว่าไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์  
ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพอใจ  
และเกิดความรักใคร่ การที่เราจะอยู่ร่วมกันได้ต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจอันดีต่อกันเมื่อเกิด  
ความรักความเข้าใจอันดีต่อกันแล้ว ก็จะเกิดความรู้สึกอยากช่วยเหลือให้ความร่วมมือ สนับสนุน  
ด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่แกล้งทำ

กวี วงศ์พูน (2539 : 52) กล่าวไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างเพื่อนหรือ การหาเพื่อนที่ดี ที่รักและไว้วางใจ ได้ เพื่อให้ช่วยเราในการทำงานด้วยความจริงใจ เต็มใจ งานงานที่เราต้องรับผิดชอบบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.3.2 คุณลักษณะของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์

กวี วงศ์พูน (2539 : 59) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

1. รู้จักพูดจา ทักทายผู้อื่น โดยใช้คำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. จำชื่อผู้ร่วมงานได้และทักทายได้ถูกต้อง
4. ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
5. พูดและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ
6. ให้ความสนใจต่อทุกคน ให้ความรักและชื่นชมต่อผู้อื่น
7. ให้ความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่
8. รู้จักเห็นใจผู้อื่น โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
9. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผลของผู้อื่น
10. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำที่แสดงออกมา เพื่อสร้างความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมามีลักษณะดังนี้ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมีสัมพันธ์ภาพอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ตามโอกาสอันควร ยืดหยุ่นยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ มีความสามารถในการอธิบาย สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ดี

### 2.4 ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นคุณลักษณะด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

- 1) ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำในการเตรียมตัวเข้าสู่

วิชาชีพ

1. มีความซาบซึ้งถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจการงานในหน่วยงาน

ของตน

2. มีแผนในการดำเนินงาน และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานอยู่เสมอ
3. หมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงงานอยู่เสมอ
4. จัดให้มีระบบการติดต่อกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
5. รู้จักใช้คนให้เหมาะกับงาน
6. มีความซื่อสัตย์
7. ติดตามงานอยู่เสมอ
8. รู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน
9. เป็นผู้ที่มีพรหมวิหารสี่
10. มีความยุติธรรม
11. เป็นคนตรงต่อเวลา
12. หมั่นอบรมผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน
13. เป็นคนมีความริเริ่ม และสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่ม
14. กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และ

หาทางปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนอยู่เสมอ

15. เป็นคนใจกว้าง และมีใจหนักแน่นต่อสภาพการณ์ และคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร
16. อย่าเป็นคนหูเบา ต้องฟังความเห็นทุกด้านก่อนแล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการแต่อย่าเมินต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า
17. เป็นผู้ที่ไม่กล้าขอมรับผิด

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ดี โดยผู้นำควรมีคุณสมบัติดังนี้ รู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความสามารถในการวางแผน มีความสามารถในการสร้างทีมงาน รู้และเข้าใจในหลักการบริหารงาน มีความรู้และเข้าใจสถานการณ์การเมืองเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสามารถในการใช้เหตุผลและแก้ปัญหา และแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ  
สมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้  
ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ กวี วงศ์พุ่ม (2539 : 39 - 108) มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย  
ซึ่งมีตัวแปรตามทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ  
ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

### 1. ความหมายของบทบาท

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2554 : 29 - 30) ได้อธิบายแนวความคิดในเรื่องบทบาท ตาม  
แนวคิดทางสังคมวิทยาว่า “บทบาท” (Role) โดยทั่วไปอาจพิจารณาความหมายได้ใน 2 นัย  
คือ นัยแรกพิจารณาในด้านโครงสร้างสังคม (Social Structure) บทบาทหมายถึง ตำแหน่งทาง  
สังคมที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ ซึ่งแสดงลักษณะ โดยคุณสมบัติและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่ง  
นั้น อีกนัยหนึ่งพิจารณาในด้านการแสดงบทบาทหรือการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (Social  
Interaction) บทบาทหมายถึง ผลเนื่องที่มีแบบแผนการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่  
อยู่ในสถานการณ์แห่งการปะทะสังสรรค์นั้น (Socially Interction) ตามนัยแรกบทบาทเป็นการ  
จำแนกชนิดของบุคคลในสังคม ซึ่งถูกทำให้แตกต่างกันโดยคุณสมบัติและพฤติกรรมของเขาที่  
มีที่สถานบทบาทแสดงให้เห็นถึงการวิภาคกิจกรรมต่าง ๆ และลักษณะซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน  
ในสังคมของสมาชิกสังคม ตามนัยหลัง บทบาทเป็นวิธีแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่สังสรรค์  
กันนั้นว่าจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร หรือคาดว่าผู้อื่นจะปฏิบัติต่อตนอย่างไร ซึ่งเมื่อพิจารณา  
รวมทั้งสองนัยแล้ว บทบาทจึงเป็นตัวกลางระหว่างสังคมกับบุคคลแต่ละคนที่อยู่ในสถานการณ์  
ซึ่งพฤติกรรมของเขากลายเป็นแนวทางของสังคม ดังนั้น สังคมจึงต้องมีการวางรูปแบบของ  
บทบาท ที่ควรจะเป็น (Ought to Role) เอาไว้เมื่อสถานภาพ (Status) เป็นที่รวมแห่งสิทธิและ  
หน้าที่แล้ว บทบาทก็เป็นลักษณะที่เคลื่อนไหว (Dynamic) ของสถานภาพ คือการใช้สิทธิและ  
หน้าที่ให้บังเกิดผลนั้น คือ สถานภาพให้ทราบว่าคุณคนนั้นเป็นใคร

สุทธิพงษ์ พรหมไพจิตร (2553 : 111) กล่าวว่า สถานภาพและบทบาท (Status and  
Role) ในองค์การทางสังคมแต่ละอย่างจะประกอบไปด้วยสถานภาพ หรือตำแหน่งจำนวนหนึ่ง  
ที่บอกสิทธิและหน้าที่รวมทั้งบทบาทที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันทางปกครอง มีตำแหน่งต่าง ๆ  
เช่น กษัตริย์ ประธานาธิบดี นายรัฐมนตรี ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน  
 เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ต่างก็มีหน้าที่ที่จะต้องทำหลายอย่าง มีบทบาทหลายอย่าง เช่น ทำหน้าที่

ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของสังคมที่มีผลกระทบต่อคนจำนวนมากในสังคม มีบทบาทที่ต้องแสดงในการรักษาความสงบและทำให้เกิดระเบียบในสังคม

หน่วยงานขององค์กรใดจะมีความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือประสบความสำเร็จได้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทสมาชิก โดยเฉพาะบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารของกลุ่มนั้นว่ามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและตำแหน่งที่ตนถือครองอยู่มากน้อยเพียงใดและได้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่นั้นหรือไม่

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณย์ (2552 : 53) ให้ความหมายว่าบทบาท คือการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรือสถานภาพของบุคคลซึ่งเป็นไปตามที่คาดหวังของสังคมหรือบุคคลทั่วไป ถ้าบุคคลใดในสังคมมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมมากขึ้นเท่าใด บทบาทก็จะมากขึ้นเท่านั้น

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2552 : 100) กล่าวว่า บทบาทคือรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังว่าบุคคลจะต้องกระทำในตำแหน่งที่เขาได้รับในสังคม

ชิตยา สุวรรณ (2551 : 43) ได้สรุปบทบาททางสังคมไว้ ดังนี้

1. มีสถานภาพ (Status) อยู่จริงในทุกสังคมและมีอยู่ก่อนที่ตัวคนจะเข้าไปครอง
2. มีบทบาทที่ควรจะเป็น (Ought - to - role) ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
3. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งซึ่งสำคัญ

ในการกำหนดฐานะตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น

4. การที่คนเราจะทราบถึงฐานะ ตำแหน่ง และบทบาทนั้นได้มาจากสังคมสถานการณ์ (Socialization) ในสังคมนั้น ๆ

5. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้น ไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริง ๆ ของคนที่ครองฐานะตำแหน่งอื่น ๆ เพราะพฤติกรรมจริง ๆ นั้น เป็นผลของปฏิกิริยาของคนที่ครองฐานะตำแหน่งที่มีบทบาทที่ควรจะเป็นบุคลิกภาพของตน และบุคลิกภาพของผู้อื่น ๆ ที่เข้ามาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้น (Stimulas) ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

ประภาส ศิลปรัศมี (2551 : 14) สรุปความหมายของคำว่าบทบาท หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมมนุษย์ซึ่งดำรงอยู่ในสังคม โดยแบบแผนดังกล่าวจะสืบเนื่องและเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานของขนบธรรมเนียมประเพณีทางสังคมอย่างแนบแน่น ดังนั้นแบบแผนของพฤติกรรมของมนุษย์ จึงเกี่ยวเนื่องกับสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคม ที่สังคมคาดหวังหรือกำหนดไว้ดังนั้นบทบาทจึงมีความหมายทั้งในเชิงการคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรม



5. บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ (Perceived Role) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่ง ซึ่งโดยชอบธรรมการรับรู้ที่คนเราจะมีการเลือกที่จะรับรู้ และอาจมีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริงได้ ด้วยอิทธิพลจากประสบการณ์และสถานการณ์หลาย ๆ อย่าง ดังนั้นเมื่อผู้อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ผู้ที่พบเห็นอาจรับรู้พฤติกรรม หรือบทบาทนั้นทางที่ได้พบเห็นนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2546 : 26) ได้กล่าวถึงสถานภาพและบทบาท (Status and Role) ว่าการที่เรากำหนดเรียกบุคคลหนึ่งเป็นข้าราชการหรือตำแหน่งใด ๆ นั้น เป็นการเรียกตามสถานภาพ (Status) ของผู้นั้น สถานภาพจะเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่ม เป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่สังคมมีอยู่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม สถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้น มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตัวต่อบุคคลอื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม สถานภาพเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากผู้อื่นมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง

พิทยา สายหู (2546 : 48 - 49) กล่าวว่า สถานภาพและบทบาทของบุคคลทางสังคมในสาขานวนภาษาวิชาการของสังคมวิทยา ได้บัญญัติใช้คำว่า สถานภาพ (ตำแหน่ง) และบทบาท (หน้าที่) โดยถือว่าในแต่ละขณะที่คน คนหนึ่งมีการกระทำทางสังคมเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับคนอื่นคนหนึ่งนั้นต่างฝ่ายย่อมกระทำต่อกันไปตาม “ตำแหน่ง” และ “หน้าที่” ที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

อานนท์ อาภาภิรมย์ (2546 : 74) มีความคิดเห็นเรื่องของบทบาทว่า โดยปกติแล้ว สถานภาพและบทบาทเป็นสิ่งที่ควบคู่กันไป แต่อย่างไรก็ตามบทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพราะฉะนั้นบทบาทจึงเป็นรูปการ (Aspect) ที่เคลื่อนไหวหรือรูปการทางพฤติกรรมของตำแหน่ง

พิทยา สายหู (2546 : 68) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทหน้าที่ คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นบุคคลและเปรียบเสมือนบทของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้น ๆ เป็นตัว (ละคร) อะไรมีบทบาทที่จะต้องแสดงอะไร ถ้าแสดงผิดบทหรือไม่สมบทก็อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ให้แสดงไปเลยในความหมายเช่นนี้ บทบาท ก็คือการกระทำต่าง ๆ ที่บทกำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำตราบที่ยังอยู่ในบทนั้น

นารถพงษ์ สุทรนนท์ (2545 : 11) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับบทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. บทบาทตามตำแหน่ง ซึ่งในสังคมนั้น ๆ กำหนดสิทธิหน้าที่ไว้ให้ผู้เข้ารับการดำรงตำแหน่งยึดถือแนวปฏิบัติ



2. บทบาทที่เป็นจริง ซึ่งเป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไป ด้วยความเชื่อ ความคาดหวัง ความจำเป็น ณ ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ

3. บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง ซึ่งเป็นบทบาทที่บุคคลต้องแสดงให้เป็นไปตาม ความต้องการของผู้อื่น

ราชบัณฑิตสถาน (2542 : 315) คำว่า บทบาท เป็นคำนาม หมายถึง การทำหน้าที่ ที่กำหนด ไว้หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู หรือบทบาทของผู้ใหญ่บ้าน กำนัน

Secord and Backman (1984 : 93) ให้ความหมายของบทบาทสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลทั้งสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือผู้ที่ดำรง ตำแหน่งอยู่แล้ว และอีกฝ่ายหนึ่งคือผู้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่มีอยู่นั้น

Turner (1981 : 196) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีบทบาทในเชิงทฤษฎีสัญญลักษณ์นิยม (Symbolic Interactionism) โดยเปรียบเทียบว่าเหมือนกับการเล่นละครบนเวที (Dramaturgical) ซึ่งจะประกอบด้วยลักษณะความคาดหวัง (Expectation) ทั่ว ๆ ไป 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังจากบท (Script) หมายถึง ภาวะความเป็นจริงต่าง ๆ ทางสังคม จะสามารถเปรียบเทียบได้เช่นกับบทซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ทางสังคมมากมาย โดยมีบรรทัดฐานเป็นคำกำหนดว่าบุคคลควรจะมีพฤติกรรมเช่นใดในสังคม กิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ทางสังคมจะถูกจัดระบบและควบคุม โดยบรรทัดฐานที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ และเงื่อนไขที่แตกต่างกัน

2. ความคาดหวังจากผู้แสดงคนอื่น (Other Players) หมายถึง การที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเสมือนบทละครที่กำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคม บุคคลในสังคมจึงต้องมีการสวมบทบาทซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่แสดงออกและสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่น

3. ความคาดหวังจากผู้ชม (Audience) หมายถึง เป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ กัน ที่จะต้องคาดหวังและสวมบทบาทของผู้อื่น เพื่อเป็นเครื่องนำทางไปสู่การ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นการคาดหวังร่วมกัน

Cohen (1979 : 118) ให้ความหมายของบทบาทว่า “บทบาท (Role) หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกคาดหวัง โดยผู้อื่น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติ” และยังให้ คำอธิบายเรื่องบทบาทสรุปได้ว่า การที่สังคมไม่กำหนดเฉพาะเจาะจงให้เราปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งนั้น เรียกว่าเป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribe Role) ถึงแม้ว่า บุคคลบางคนจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่ความหวังโดยผู้อื่น เราก็คงยอมรับว่า บุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง ท้องถิ่น (Enacted Role) เป็นวิธีการที่บุคคลเป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติจริง (Enacted Role) นั้น อาจมีสาเหตุจาก

1. บุคคลขาดความไม่เข้าใจส่วนของบทบาทที่ต้องการ (Lack of Understanding)
2. ความไม่เห็นด้วย (Not to Comform) หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด
3. บุคคลไม่มีความสามารถ (Inability) ที่จะแสดงบทบาทนั้น ได้อย่างมี

#### ประสิทธิภาพ

Etzioni (1961 : 42) ชี้ให้เห็นถึงบทบาทผู้บริหารที่สำคัญออกเป็น 10 บทบาท โดยจัดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. บทบาทในด้านการประชาสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interpersonal Roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารที่มีอยู่ ประกอบด้วย
  - 1.1 บทบาทเป็นหัวหน้าในพิธีการต่าง ๆ
  - 1.2 บทบาทเป็นผู้นำ (ลอยจงใจ)
2. บทบาทในด้านข้อมูล (Information Roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นตามมา จากบทบาทใน กลุ่มแรกที่ต้องมีการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและอื่น ๆ ประกอบด้วย
  - 2.1 บทบาทในการรวบรวมข้อมูล
  - 2.2 บทบาทในการกระจายหรือแจกจ่ายข้อมูล
  - 2.3 บทบาทในการให้ข้อมูล
3. บทบาทในการตัดสินใจ (Decision Roles) เป็นบทบาทที่ต่อเนื่องมาจาก บทบาท 2 กลุ่มแรก ที่จะส่งผลให้เกิดบทบาทที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ 4 บทบาท คือ
  - 3.1 บทบาทเป็นผู้คิดริเริ่มดำเนินการ
  - 3.2 บทบาทนักแก้ปัญหา
  - 3.3 บทบาทเป็นนักแบ่งสรรทรัพยากร

### 3.4 บทบาทเป็นนักเจรจาข้อขัดแย้ง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือกระทำตามอำนาจหน้าที่หรือตามตำแหน่งทางสังคมมี 3 รูปแบบคือ

1. บทบาทตามตำแหน่งที่ถูกกำหนดไว้
2. บทบาทที่เป็นจริง
3. บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังให้กระทำ

จากความหมายเกี่ยวกับบทบาท ทำให้มองเห็นถึงความสัมพันธ์ของบทบาทแต่ละบทบาทว่ามีความสอดคล้องกัน กล่าวคือบทบาทที่กำหนดไว้จะกำหนดไว้ฐานะหรือตำแหน่งแต่ละตำแหน่งว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร แต่ผู้ดำรงตำแหน่งจะสามารถปฏิบัติได้ตามบทบาทนั้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ทั้งนี้บทบาทที่แสดงออกมาจริงอาจจะสอดคล้องหรือแตกต่างจากบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ก็ได้ ในขณะเดียวกัน บทบาทตามความคาดหวังอาจจะเหมือนหรือ แตกต่างจากบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ก็ได้ เช่นเดียวกับบทบาทของสมาชิกสภาเทศบาลที่มีต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลชุมพรมนี้ ก็ได้กำหนดไว้ในฐานะเป็นสมาชิกสภาเทศบาลให้สามารถบริหารงานเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อสมาชิกสภาเทศบาลได้เข้าดำรงตำแหน่งสิ่งที่ควรคำนึงถึงความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล ดังนั้น สมาชิกสภาเทศบาลจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพิ่มความรู้ความสามารถที่มีเพื่อการบริหารจัดการเทศบาลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และที่สำคัญที่สุดคือจะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงและสอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ เกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ความเชื่อถือและไว้วางใจให้บริหารงานเทศบาลต่อไป

### แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น

พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า พนักงานเทศบาล สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ (พระราชบัญญัติเทศบาล. 2496 : 50 - 56)

พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 มาตรา 15 สถาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวนดังต่อไปนี้ สถาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 12 คน สถาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 18 คน และสถาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 24 คน

ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาเทศบาล นอกจากต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นแล้ว จะต้องไม่เป็นผู้ที่พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นหรือที่ปรึกษาหรือเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

ในกรณีตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลเท่าที่มีอยู่

พ.ร.บ. เทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 มาตรา 16 สมาชิกสภาเทศบาลให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง ถ้าตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ หรือมีการยุบสภาให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาเทศบาลผู้เข้ามาแทน ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระของผู้ซึ่งตนแทน

พ.ร.บ. เทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 มาตรา 17 ก่อนเข้ารับหน้าที่สมาชิกสภาเทศบาลต้องปฏิญาณตนในที่ประชุมสภาเทศบาลว่าจะรักษาและปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งจะซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

พ.ร.บ. เทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2546 มาตรา 18 สมาชิกสภาเทศบาลย่อมเป็นผู้แทนของปวงชนในเขตเทศบาลนั้น และต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความเห็นของตนโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่อยู่ในความผูกมัดแห่งอาณัติมอบหมายใด ๆ

Cohen (1979 : 118) ให้ความหมายของบทบาทว่า “บทบาท (Role) หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกระบุโดยผู้อื่น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติ” และยังให้ คำอธิบายเรื่องบทบาทสรุปได้ว่า การที่สังคมไม่กำหนดเฉพาะเจาะจงให้เราปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งนั้น เรียกว่าเป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribe Role) ถึงแม้ว่า บุคคลบางคนจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่ความหวังโดยผู้อื่น เรายังคงยอมรับว่า บุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง ที่องถั้น (Enacted Role) เป็นวิธีการที่บุคคลเป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติจริง (Enacted Role) นั้น อาจมีสาเหตุจาก

1. บุคคลขาดความไม่เข้าใจส่วนของบทบาทที่ต้องการ (Lack of Understanding)
2. ความไม่เห็นด้วย (Not to Comform) หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด
3. บุคคลไม่มีความสามารถ (Inability) ที่จะแสดงบทบาทนั้น ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

Etzioni (1961 : 42) ชี้ให้เห็นถึงบทบาทผู้บริหารที่สำคัญออกเป็น 10 บทบาท โดยจัดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. บทบาทในด้านการประสาสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interpersonal Roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารที่มีอยู่ ประกอบด้วย
  - 1.1 บทบาทเป็นหัวหน้าในพิธีการต่าง ๆ
  - 1.2 บทบาทเป็นผู้นำ (คอยจูงใจ)
2. บทบาทในด้านข้อมูล (Information Roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นตามมา จากบทบาทใน กลุ่มแรกที่ต้องมีการติดต่อกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและอื่น ๆ ประกอบด้วย
  - 2.1 บทบาทในการรวบรวมข้อมูล
  - 2.2 บทบาทในการกระจายหรือแจกจ่ายข้อมูล
  - 2.3 บทบาทในการให้ข้อมูล
3. บทบาทในการตัดสินใจ (Decision Roles) เป็นบทบาทที่ต่อเนื่องมาจาก บทบาท 2 กลุ่มแรก ที่จะส่งผลให้เกิดบทบาทที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ 4 บทบาท คือ
  - 3.1 บทบาทเป็นผู้คิดริเริ่มดำเนินการ
  - 3.2 บทบาทนักแก้ปัญหา
  - 3.3 บทบาทเป็นนักแบ่งสรรทรัพยากร

### 3.4 บทบาทเป็นนักเจรจาข้อขัดแย้ง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือกระทำ ตามอำนาจหน้าที่หรือตามตำแหน่งทางสังคมมี 3 รูปแบบคือ

1. บทบาทตามตำแหน่งที่ถูกกำหนดไว้
2. บทบาทที่เป็นจริง
3. บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังให้กระทำ

จากความหมายเกี่ยวกับบทบาท ทำให้มองเห็นถึงความสัมพันธ์ของบทบาทแต่ละบทบาทว่ามีความสอดคล้องกัน กล่าวคือบทบาทที่กำหนดไว้จะกำหนดไว้ฐานะหรือตำแหน่งแต่ละตำแหน่งว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร แต่ผู้ดำรงตำแหน่งจะสามารถปฏิบัติได้ตามบทบาทนั้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ทั้งนี้บทบาทที่แสดงออกมาจริงอาจจะสอดคล้องหรือแตกต่างจากบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ก็ได้ ในขณะที่เดียวกัน บทบาทตามความคาดหวังอาจจะเหมือนหรือ แตกต่างจากบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ก็ได้ เช่นเดียวกับบทบาทของสมาชิกสภาเทศบาลที่มีต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลชุมพรมัน ก็ได้กำหนดไว้ในฐานะเป็นสมาชิกสภาเทศบาลให้สามารถบริหารงานเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อสมาชิกสภาเทศบาลได้เข้าดำรงตำแหน่งสิ่งที่ควรคำนึงถึงความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล ดังนั้น สมาชิกสภาเทศบาลจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถที่มีเพื่อการบริหารจัดการเทศบาลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และที่สำคัญที่สุดคือจะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงและสอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ เกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ความเชื่อถือและไว้วางใจให้บริหารงานเทศบาลต่อไป

### แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น

พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า พนักงานเทศบาล สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ (พระราชบัญญัติเทศบาล. 2496 : 50 - 56)



พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 มาตรา 15 สถาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวนดังต่อไปนี้ สถาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 12 คน สถาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 18 คน และสถาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 24 คน

ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาเทศบาล นอกจากต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นแล้ว จะต้องไม่เป็นผู้ที่พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นหรือที่ปรึกษาหรือเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

ในกรณีตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลเท่าที่มีอยู่

พ.ร.บ. เทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 มาตรา 16 สมาชิกสภาเทศบาลให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง ถ้าตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ หรือมีการยุบสภาให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาเทศบาลผู้เข้ามาแทน ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระของผู้ซึ่งตนแทน

พ.ร.บ. เทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 มาตรา 17 ก่อนเข้ารับหน้าที่สมาชิกสภาเทศบาลต้องปฏิญาณตนในที่ประชุมสภาเทศบาลว่าจะรักษาและปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งจะซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

พ.ร.บ. เทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2546 มาตรา 18 สมาชิกสภาเทศบาลย่อมเป็นผู้แทนของปวงชนในเขตเทศบาลนั้น และต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความเห็นของตน โดยบริสุทธิ์ใจ ไม่อยู่ในความผูกมัดแห่งอาณัติมอบหมายใด ๆ

พ.ร.บ. เทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 มาตรา 18 ทวิ สมาชิกสภาเทศบาลต้องไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ในสัญญาที่เทศบาลนั้นเป็นคู่สัญญาหรือในกิจการที่กระทำให้แก่เทศบาลนั้นหรือที่เทศบาลนั้น จะกระทำ

พ.ร.บ. เทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 มาตรา 19 สมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลสิ้นสุดลง ถึงคราวออกตามวาระหรือมีการยุบสภาเทศบาลตาย ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 15 วรรคสอง ขาดประชุมสภาเทศบาล 3 ครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร กระทำการอันต้องห้ามตามมาตรา 18 ทวิ สภาเทศบาลมีมติให้พ้นจากตำแหน่งโดยเห็นว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสียหายหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่เทศบาล หรือกระทำการอันเสื่อมเสียประโยชน์ของสภาเทศบาล โดยมีสมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่เข้าชื่อเสนอให้สภาเทศบาลพิจารณาและมติดังกล่าวต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ทั้งนี้ให้สมาชิกภาพสิ้นสุดลงนับแต่วันที่สภาเทศบาลมีมติ ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งมาลงคะแนนเสียงเห็นว่าสมาชิกสภาเทศบาลผู้ใดไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับสมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลผู้ใดสิ้นสุดลงตาม (4) (5) หรือ (6) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสอบสวนและวินิจฉัยโดยเร็ว คำวินิจฉัยของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นที่สุด ในกรณีที่สมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลสิ้นสุดลงตาม (8) พร้อมกันทั้งหมดให้ถือว่าเป็นการยุบสภาเทศบาล

พ.ร.บ. เทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล โดยสรุปหลักการที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. หน้าที่ในการสะท้อนความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล เป็นหน้าที่โดยทั่วไปของผู้แทนประชาชนอยู่แล้ว เช่น รับฟังปัญหาความต้องการความเดือดร้อน ตลอดจนข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของประชาชนในเทศบาล แล้วนำข้อเรียกร้องเหล่านั้นเสนอต่อฝ่ายบริหารให้ฝ่ายบริหารดำเนินการแก้ไขให้ หรือในบางเรื่องที่สมาชิกเทศบาลสามารถกระทำตัวเอง สมาชิกสภาเทศบาลก็จะดำเนินการแก้ไขได้เลย หรือหากในบางเรื่องเกินขอบเขตอำนาจที่



เทศบาลจะได้ดำเนินการได้ สมาชิกสภาเทศบาลก็จะทำหน้าที่ในการประสานไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป การดำเนินการเพื่อให้ฝ่ายบริหารกระทำตามข้อเรียกร้องของตนนั้น อาจกระทำได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การทำหนังสือยื่นแสดงปัญหาของประชาชนในเทศบาลผ่านไปยังนายกเทศมนตรี เป็นต้น และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวของตนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขอให้ผู้มีอำนาจดำเนินการให้ เป็นต้น

2. หน้าที่ในการออกกฎหมายหรือเทศบัญญัติ เทศบัญญัติ คือ กฎข้อบังคับของท้องถิ่น ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้น ๆ เท่านั้น โดยสมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อบทกฎหมายหน้าที่นี้เป็นหน้าที่ชัดเจนที่สุดในการทำงานของสภาเทศบาล กล่าวคือ สภาเทศบาลทำหน้าที่เป็นองค์กรทางนิติบัญญัติในเทศบาลทำหน้าที่ในการพิจารณาถ้อยแถลงและอนุมัติกฎหมายต่าง ๆ ควรบังคับใช้ในเขตเทศบาลหรือไม่อย่างไร และเมื่อพิจารณากันอย่างรอบคอบแล้ว สมาชิกเทศบาลจึงจะมีมติเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบในร่างเทศบัญญัติเพื่อบังคับใช้เป็นเทศบัญญัติต่อไปหรือไม่ หน้าที่ในประการนี้ถูกกำหนดไว้ในมาตรา 60 แห่ง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 ที่กำหนดว่า “เทศบาลมีอำนาจตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อบทกฎหมาย”

3. หน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลฝ่ายบริหาร อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร สมาชิกสภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมคณะเทศมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีมาตรการควบคุมที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ สมาชิกสภาเทศบาลมีสิทธิที่จะตั้งกระทู้ถามคณะเทศมนตรีในข้อความใด ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้ ถ้าหากสมาชิกสภาเทศบาลเกิดสงสัยหรือมีข้อข้องใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะเทศมนตรี ทั้งนี้ นายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรีนั้น ๆ จะต้องตอบกระทู้ถามให้สมาชิกสภาเทศบาลหายข้องใจ การเปิดอภิปราย กฎหมายว่าด้วยเทศบาลได้ให้สิทธิแก่สมาชิกสภาเทศบาล ขอเปิดอภิปรายต่อคณะเทศมนตรี หรือเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งได้และการอนุมัติงบประมาณประจำปีก่อนที่จะมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในรอบปีต่อไป คณะเทศมนตรีจะต้องเสนอขอรับงบประมาณประจำปีเพื่อขออนุมัติต่อสมาชิกสภาเทศบาลเสียก่อน และเมื่อสมาชิกสภาเทศบาลอนุมัติแล้วจึงจะดำเนินการต่าง ๆ ได้ การที่กำหนดให้ต้องเสนอขออนุมัติงบประมาณก่อนนั้น เพื่อที่สมาชิกสภาเทศบาลซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นนั้นสามารถควบคุมการจัดการรายได้และการใช้จ่ายเงินของฝ่ายบริหารให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และในกรณีที่สมาชิกสภาเทศบาลพิจารณาแล้ว ลงมติไม่รับหลักการ

แห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณประจำปีที่คณะเทศมนตรีเสนอแล้ว ไม่ว่าจะต้องเหตุผลใดก็ตาม จะมีผลให้คณะเทศมนตรีชุดนั้นต้องพ้นจากตำแหน่งไป สภาเทศบาลมีวิธีการในการตรวจสอบและถ่วงดุลอย่างน้อย 3 วิธีได้แก่

3.1 การตั้งกระทู้ถามฝ่ายบริหาร เพื่อให้ฝ่ายบริหารกระทำที่ตนเห็นว่าเป็นปัญหา และให้ฝ่ายบริหารชี้แจงข้อเท็จจริงหรือแนวทางเพื่อดำเนินการแก้ไขต่อไป ดังมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ที่กำหนด

“ในที่ประชุมสภาเทศบาล สมาชิกย่อมมีสิทธิตั้งกระทู้ถามนายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีในข้อความใด ๆ อันเกี่ยวกับการงานในหน้าที่ได้ แต่นายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีย่อมทรงไว้ซึ่งสิทธิที่จะไม่ตอบ เมื่อเห็นว่าข้อความนั้น ๆ ยังไม่ควรเปิดเผยเพราะเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือประโยชน์สำคัญของเทศบาล”

3.2 การตรวจสอบการทำงานโดยคณะกรรมการสามัญและวิสามัญของสภาเทศบาล คณะกรรมการสามัญและวิสามัญของเทศบาล มีหน้าที่หลักในการกระทำกิจการใด ๆ ตามที่สภามอบหมายให้ดำเนินการ เช่น สืบสวน สอบสวนข้อเท็จจริง ศึกษาถึงความเป็นไปได้หรือลองไปเก็บข้อมูลในพื้นที่เทศบาล เป็นต้น และเมื่อได้ดำเนินการไปเช่นไร กรรมการดังกล่าวต้องรายงานผลการดำเนินงานนั้นให้สภาเทศบาลรับทราบด้วย

การดำเนินงานของคณะกรรมการในลักษณะเช่นนี้ก็คือ การตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารในลักษณะหนึ่งด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น หากสภาเทศบาลไม่เห็นด้วยกับการทำงานของฝ่ายบริหาร สภาเทศบาลอาจจะตั้งคณะกรรมการวิสามัญเพื่อศึกษาและพิจารณาว่าในประเด็นดังกล่าว ควรมีแนวทางในการตัดสินใจหรือดำเนินการอย่างไร ตลอดจนสามารถเรียกให้ฝ่ายบริหารมาชี้แจงว่าเหตุใดฝ่ายบริหารจึงตัดสินใจเช่นนั้น ซึ่งหากฝ่ายบริหารมาสามารถชี้แจงให้คณะกรรมการดังกล่าวเข้าใจหรือไม่สามารถตอบคำถามได้อย่างกระจ่างชัดแล้ว ผลเสียย่อมเกิดแก่ตัวผู้บริหารเอง และอาจมีผลในการเลือกตั้งครั้งต่อไป

มาตรา 32 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 ได้ให้อำนาจแก่สภาเทศบาลไว้โดยกำหนดว่า

“สภาเทศบาลมีอำนาจเลือกสมาชิกเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาล และมีอำนาจเลือกบุคคลผู้เป็นหรือมิได้เป็นสมาชิกตั้งเป็นคณะกรรมการวิสามัญของสภาเทศบาล เพื่อกระทำกิจการหรือพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล แล้วรายงานต่อสภาเทศบาล”

3.3 การเสนอเพื่อให้มีการออกเสียงประชามติในเขตเทศบาล การตรวจสอบการทำงานในประการนี้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายว่า

“ในกรณีกิจการในเรื่องใดอาจกระทบถึงประโยชน์ได้เสียของเทศบาลหรือประชาชนในท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่หรือคณะเทศมนตรี อาจเสนอต่อประธานสภาเทศบาลเพื่อให้มีการออกเสียงประชามติในท้องถิ่นได้และประกาศให้ประชาชนทราบ

การออกเสียงประชามติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการขอปรึกษาความเห็นของประชาชนว่าจะเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบกิจการสำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามวรรคหนึ่ง”

ซึ่งกฎหมายได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิเข้ามาช่วยฝ่ายบริหารตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญต่อเทศบาลได้ง่ายขึ้น ซึ่งการให้ความเห็นของประชาชนนี้จะสามารถกระทำได้อีกต้องได้รับการเสนอจากสมาชิกสภาเทศบาลเสียก่อน

3.4 การรับฟังการแถลงนโยบายโดยไม่มีการลงมติและผลการดำเนินงานของนายกเทศมนตรี การตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานของฝ่ายบริหารวิธีการหนึ่งก็คือ การฟังการแถลงนโยบายและผลการดำเนินงานของนายกเทศมนตรี ซึ่งวิธีการดังกล่าวแม้จะไม่ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพและความมั่นคงของฝ่ายบริหารมากนัก แต่ก็ยังเป็นวิธีการหนึ่งที่แสดงให้เห็นได้ว่าฝ่ายบริหารต้องทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมและตรวจสอบของสภาเทศบาลซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในเขตเทศบาล

ตามมาตรา 48 ทศ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ว่า

“ก่อนนายกเทศมนตรีเข้ารับหน้าที่ ให้ประธานสภาเทศบาลเรียกประชุมสภาเทศบาลเพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาล โดยไม่มีการลงมติ ทั้งนี้ภายในสามสิบวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี”

“ให้นายกเทศมนตรีจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลเป็นประจำทุกปี”

3.5 การขอเปิดอภิปรายทั่วไปโดยไม่มีการลงมติความไว้วางใจ (เฉพาะเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี) ในเรื่องการขอเปิดอภิปรายทั่วไปโดยไม่มีการลงมติความไว้วางใจกฎหมายได้กำหนดรายละเอียดไว้ ดังนี้

“สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิก เเท่าที่มีอยู่มีสิทธิเข้าชื่อเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาเทศบาล เพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงข้อเท็จจริงแสดงความเห็นปัญหาอันเกี่ยวกับการบริหารราชการเทศบาลโดยไม่มีการลงมติ”

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลจะเกี่ยวข้องกับทั้งฝ่ายการเมือง ฝ่ายข้าราชการประจำ และหน่วยงานอื่น รวมทั้งประชาชนในท้องถิ่น ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลจะต้องเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ต้องทำงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะต้องเป็นผู้ที่ประสานประโยชน์ของผู้คนดั่งนั้น เพื่อที่จะให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการประสานงาน และประสานความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ในสภาเทศบาลตำบลได้สำเร็จ ดังนั้น สมาชิกสภาเทศบาลตำบลจะต้องมีความสามารถสูงใน 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสำเร็จ ด้านการมีจริยธรรม และด้านสังคม



## แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

### 1. ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น (Opinion) เป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ และอื่น ๆ ความคิดเห็นเป็นนามธรรมและเป็นส่วนที่ทำให้ทราบถึงแนวทางของการสนองตอบของบุคคลต่อสิ่งเร้า ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น เพื่อให้ได้ทราบถึงความหมายและบ่อเกิดของความคิดเห็น ไว้ดังนี้

กฤษณ์ มหาวิรุฬห์ (2531 : 38) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นกับจิตใจ บุคคลจะแสดงออกได้ง่ายโดยการแสดงเหตุผลสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ซึ่งขึ้นกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น ด้านความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม ฯลฯ และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ การแสดงความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

จํารอง เงินตี (2534 : 2) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคน แต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคตินั้น เจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2534 : 78) กล่าวว่าความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติการที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อ หรือความรู้สึกอย่างไรเป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลดังนั้นการวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

นพมาศ ธีรเวคิน (2539 : 99) ได้กล่าวไว้ว่าความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริงพูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียน ไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ

จิรายุ ทรัพย์สิน (2540 : 16) ได้อธิบายความหมายของความคิดเห็นไว้ว่าความคิดเห็นหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมา เพื่อให้ผู้อื่นได้สามารถที่จะเรียนรู้ตลอดจนสามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่งการลงความเห็นอาจจะเป็นไปได้ในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับภายนอกการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ และการพบปะสังสรรค์

พิชัย คุ่มหรั่ง (2541 : 17) ได้สรุปว่าความคิดเห็นคือการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใด โดยเฉพาะด้วยการพูด การเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์และพฤติกรรมระหว่างบุคคลเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่า ก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออกซึ่งการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ในบางสภาพการณ์ความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อยก็ตาม

สมยศ อักษร (2546 : 13) ได้สรุปว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน การติดต่อระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน สภาพแวดล้อมและมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น

Maier (1955 : 52) กล่าวว่า ความคิดเห็น (Opinion) เป็นการแสดงออกของทัศนคติ ส่วนหนึ่ง และเป็นการแปลความหมายของข้อเท็จจริง (Fact) อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งการแปลความหมาย ขึ้นอยู่กับอิทธิพลและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อกันกับสิ่งนั้น

Nunally (1959 : 285) ได้ให้ความเห็นว่า ทั้งความคิดเห็นและทัศนคตินั้นเป็นเรื่องของการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปเกี่ยวกับตัวเราและความคิดเห็นนั้นยังจะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นใช้กันมากในเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) ความสามารถ (Preference) และได้สรุปว่าเรามักใช้คำว่าความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ

Webster (1983 : 1254) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอน หรือความรู้อันแท้จริง แต่จะตั้งอยู่ในจิตใจ ความเห็นและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลน่าจะเป็นข้อเท็จจริงหรือความคิดของตนที่คิดไว้

Best (1977 : 169) กล่าวว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดยการพูด

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานด้านความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับหรือมีการปฏิเสธจากผู้อื่น

## 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีต่อความคิดเห็น ไว้ดังนี้

### 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

อุทิศ แก้วขาว (2543 : 13) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น ไว้ได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล และจะมีผลต่อการศึกษา ทัศนคติหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ได้ส่วนปัจจัยด้านสรีระ เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลที่เกิดจากการใช้ยาเสพติด จะมีผลต่อความคิดเห็นและทัศนคติของบุคคล

2. ประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง คือ บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดเห็นต่าง ๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือได้พบเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ โดยตนเอง ทำให้เกิดทัศนคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ



3. อิทธิพลจากครอบครัว เป็นปัจจัยบุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการเลี้ยงอบรมของพ่อแม่และครอบครัว

4. ทักษะคิดและความคิดเห็นต่อกลุ่ม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่ม

5. สื่อมวลชน สิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเรา ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

## 2.2 ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความคิดเห็น

กิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542 : 12 - 13 ) อธิบายว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ดังนี้

### 2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่างๆ คุณภาพสมอง เป็นต้น

2) ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นและศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มาก มักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

3) ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้กลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

4) ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

### 2.2.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1) สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับรู้ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น

3) ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่บุคคลได้รับแตกต่างกัน ก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดเห็นดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแต่ละบุคคลได้ให้แนวคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น มีลักษณะคล้ายคลึง และไปในแนวทางเดียวกัน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ความคิดเห็นของบุคคลแตกต่างกันออกไป เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมจะได้รับมาลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยด้านคุณสมบัติประจำตัว หรือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ และสั่งสมจนกลายเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล

### 3. การวัดความคิดเห็น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการกล่าวถึงการวัดความคิดเห็นไว้ ดังนี้  
 วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2545 : 102 - 117) อธิบายว่า การวัดความคิดเห็นที่นิยมที ใช้อย่างแพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีแบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ เป็นวิธีวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว, ขยัน-เกียจคร้าน เป็นต้น
  2. วิธีเคิร์ทสเกล เป็นวิธีสร้างมาตราวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตราวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงทัศนคติ ในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และ ให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ + 1 + 10 - 1 - 2 ตามลำดับ
  3. วิธีกัทแมนสเกล เป็นวิธีสร้างมาตราวัดทัศนคติ หรือทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกัน และกันได้อย่างต่ำสุดถึงสูงสุดและแสดงถึงการสะสมของข้อความคิดเห็น
  4. วิธีเทอร์ส โคนสเกล เป็นวิธีการสร้างมาตราวัดออกเป็นปริมาตรแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิด หรือทัศนคติไปในทางเดียวเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน
- สรุป การวัดความคิดเห็นสามารถทำได้ 4 วิธีใดก็ได้ วิธีแบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ วิธีเคิร์ทสเกล วิธีกัทแมนสเกล และวิธีเทอร์ส โคนสเกล ซึ่งแต่ละวิธีมีความเหมาะสมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับผู้ที่จะวัดว่าควรใช้วิธีการใดจึงจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้การวัดมีความเที่ยงตรงและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของผู้ที่จะวัด



## การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญใน การปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน (พระราชบัญญัติเทศบาล. 2496 : 50 - 56)

### 1. ความเป็นมา

พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล

พ.ศ. 2478 ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่งขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. 2481 และ พ.ศ. 2483

พ.ศ. 2496 ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และได้มีการใช้กฎหมาย พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 (โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เป็นระยะ) จนถึงปัจจุบัน (2542) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

พ.ศ. 2542 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

พ.ศ. 2543 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2543 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

พ.ศ. 2546 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

### 2. หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น

2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น

3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่น นั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล ตำบลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1.1 มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาท ขึ้นไป

1.2 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

1.3 ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

2. เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

2.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาล เมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ

2.2 ส่วนท้องที่ที่มีใหม่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายกำหนด

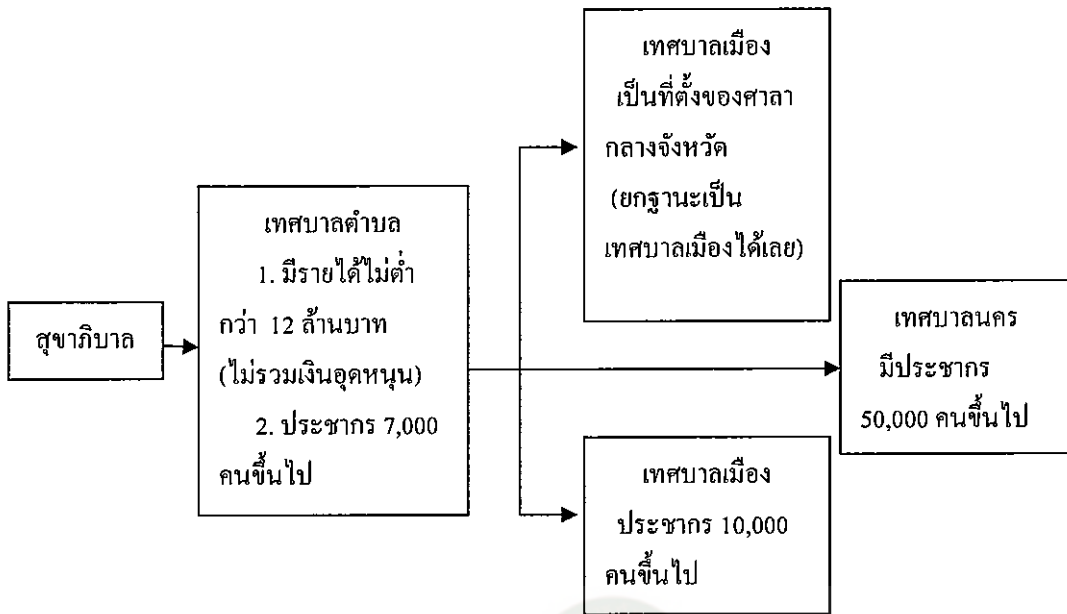
2.2.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

3.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป

3.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้

3.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร



แผนภาพที่ 1 เงื่อนไขในการจัดตั้งเทศบาลและประเภทของเทศบาล

### 3. โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ

#### 3.1 สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

3.1.1 สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิธิต่างแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

- 1) สภาเทศบาลตำบลมีสมาชิกทั้งหมด 12 คน
- 2) สภาเทศบาลเมืองมีสมาชิกทั้งหมด 18 คน
- 3) สภาเทศบาลนครมีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

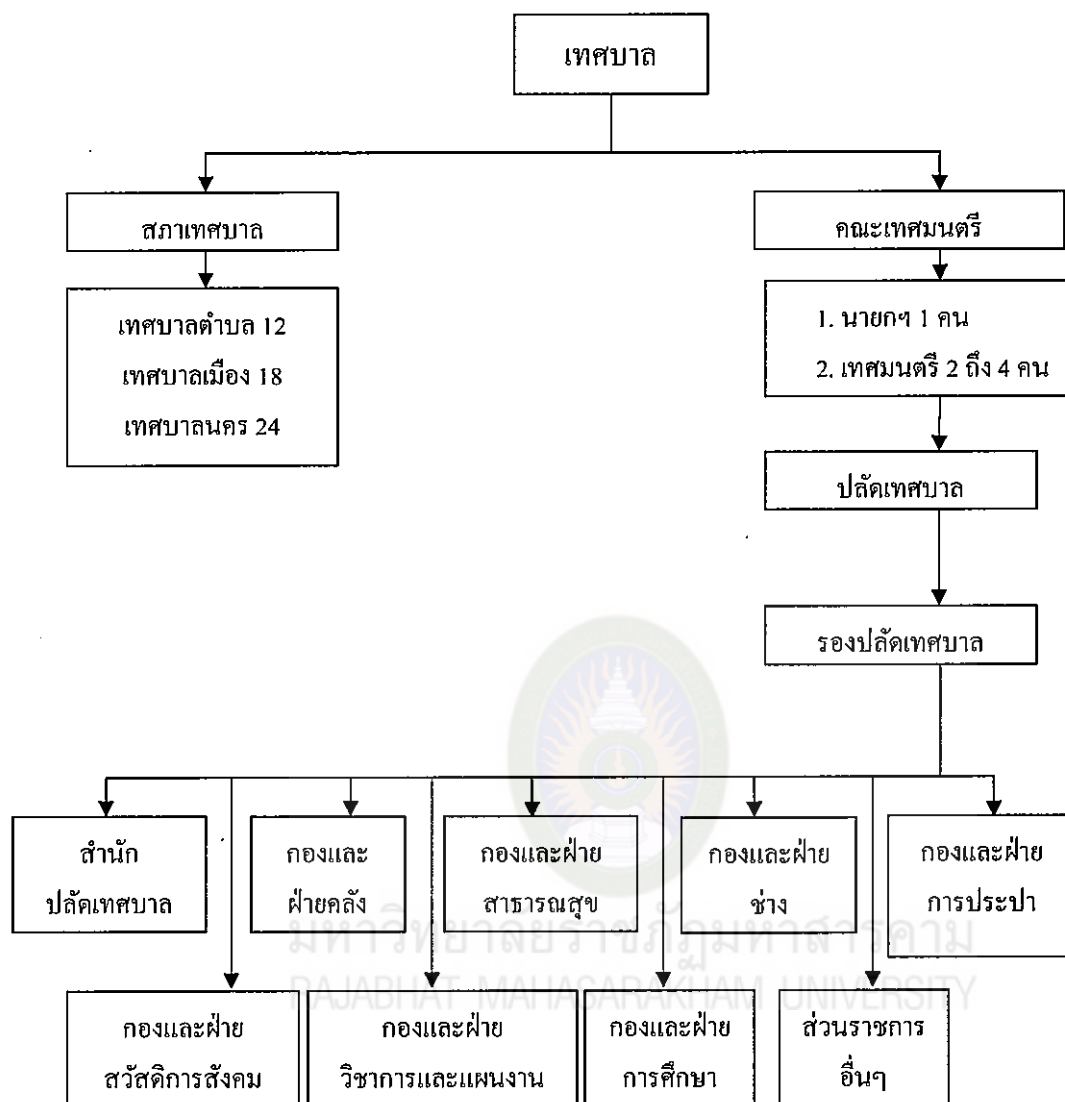
สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง โดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภา เทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภา มีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

3.1.2 คณะเทศมนตรี ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่ คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี อีก 2 - 4 คน ตามฐานะเทศบาล คือ

1) กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน

2) กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

3.1.3 พนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาล ที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมี ปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล

#### 4. การปรับปรุงข้อกำหนดเทศบาลในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดโครงสร้างเทศบาลให้มีองค์ประกอบ คือ โครงสร้างให้เลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรงจากประชาชนในเขตเทศบาลนคร และเทศบาลเมือง ภายหลังจากที่สมาชิกสภาเทศบาลนครหรือเทศบาลเมืองครบตามวาระ หรือมีเหตุต้องยุบสภาไป เทศบาลตำบล ให้มีทางเลือกกว่า เทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารในรูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่ง

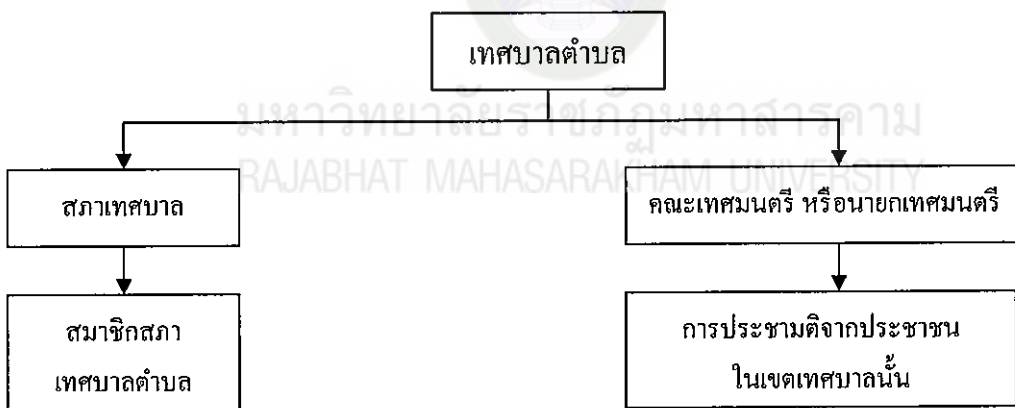
จึงกล่าวได้ว่า เทศบาลใดจะใช้โครงสร้างแบบคณะเทศมนตรี ก็จะมีโครงสร้างดัง  
ที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น แต่หากเทศบาลใดใช้โครงสร้างแบบนายกเทศมนตรี นายกเทศมนตรี  
ก็จะมาจากการเลือกตั้งโดยตรง และคณะผู้บริหารจะประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รอง  
นายกเทศมนตรี ที่มาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรีตามจำนวน ดังนี้

เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

และกฎหมายได้ให้อำนาจนายกเทศมนตรีแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรี  
เลขานุการนายกเทศมนตรี เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของนายกเทศมนตรีอีกด้วย  
อย่างไรก็ตาม พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ระบุว่า วันที่ 1 มกราคม  
2550 เป็นต้นไปก็จะจัดให้มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี โดยตรงทุกแห่งหรือจะใช้โครงสร้าง  
แบบให้สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้เลือกคณะเทศมนตรีให้ขึ้นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน  
โดยการลงประชามติ



แผนภาพที่ 3 เทศบาลตำบล ตาม พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

#### 5. อำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

5.1 กำหนดนโยบายไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการ  
ของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ และนโยบาย

5.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

5.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และ เลขานุการนายกเทศมนตรี

5.4 วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5.5 รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น ๆ

## 6. อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล

ปกติสภาเทศบาลจะทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

### 6.1 อำนาจในการตราเทศบัญญัติ

เทศบัญญัติ คือ กฎข้อบังคับของท้องถิ่น ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขต เทศบาลนั้น ๆ เท่านั้น โดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัด หรือแย้งต่อตัวบทกฎหมาย ในกรณีต่อไปนี้

6.1.1 เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

6.2.2 เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้เทศบาลตราเทศบัญญัติ หรือให้อำนาจตราเทศบัญญัติเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนั้น ๆ

สำหรับการพิจารณาตราเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี ถือว่าเป็นการใช้ อำนาจสูงสุดในการควบคุม ถ้าหากร่างดังกล่าวไม่ได้รับการเห็นชอบจากสภาเทศบาลแล้วนั้น หมายถึงว่าคณะเทศมนตรีสิ้นสุดในหน้าที่ (เพราะการไม่เห็นด้วยของเทศบาลมีความหมายถึง การไม่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่นด้วย) โดยมีเงื่อนไขที่น่าสังเกตว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด จะต้องเห็นชอบด้วย และในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่เห็นด้วยนั้น การตัดสินใจขั้นสุดท้าย จะขึ้นอยู่กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยว่าจะดำเนินการอย่างไร ส่วนในการตรา ข้อบัญญัติทั่วไปจะมีหลักการคล้ายกัน แต่ต่างกันตรงที่ว่าร่างดังกล่าวจะได้รับการวินิจฉัย ขั้นสุดท้ายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดไม่เห็นด้วย

### 6.2 อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร

สภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมคณะเทศมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติ หน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมาตรการควบคุมที่สำคัญ คือ

#### 6.2.1 การตั้งกระทู้ถาม

สมาชิกสภาเทศบาลมีสิทธิที่จะตั้งกระทู้ถามคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรี ในข้อความใด ๆ ที่เกี่ยวกับการงานในหน้าที่ได้ ถ้าหากสมาชิกสภาเกิดสงสัยหรือมีข้อข้องใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรี หรือเมื่อเล็งเห็นว่าการกระทำใด ๆ

ของฝ่ายบริหารอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อท้องถิ่นหรือประชาชนในท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ นายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรีนั้น ๆ จะต้องตอบกระทู้ถามให้สมาชิกสภาหายข้องใจ แต่ฝ่ายบริหารมีสิทธิที่จะไม่ตอบกระทู้ถามก็ได้ ถ้าเห็นว่ายังไม่สมควรตอบเพราะถ้าหากตอบไปแล้ว จะเกิดความไม่ปลอดภัยหรือเสียประโยชน์ที่สำคัญของเทศบาล

### 6.2.2 การเปิดอภิปราย

กฎหมายว่าด้วยเทศบาลได้ให้สิทธิแก่สมาชิกสภาเทศบาล ขอเปิดอภิปราย ต่อคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งได้ ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดำเนินการที่กำหนดไว้ เช่น มีข้อกล่าวหาคณะเทศมนตรีว่าปฏิบัติงานไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่และมีความประพฤติเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่ง ฯลฯ

### 6.2.3 การอนุมัติงบประมาณประจำปี

ก่อนที่จะมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในรอบปีต่อไป คณะเทศมนตรีจะต้อง เสนองบประมาณประจำปีเพื่อขออนุมัติต่อสภาเทศบาลเสียก่อน และเมื่อสภาได้อนุมัติแล้ว จึง จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ การที่กำหนดให้ต้องเสนอขออนุมัติงบประมาณก่อนนั้น เพื่อที่ สภาเทศบาลซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นนั้น สามารถควบคุมการจัดการรายได้ และการใช้จ่ายเงินของฝ่ายบริหารให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และในกรณีที่สภาเทศบาลพิจารณาแล้ว ลงมติไม่รับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณ ประจำปีที่คณะเทศมนตรีเสนอแล้ว ไม่ว่าจะต้องเหตุผลใดก็ตามจะมีผลทำให้คณะเทศมนตรี ชุดนั้นต้องพ้นจากตำแหน่งไป

### 6.3 อำนาจในการให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะเทศมนตรี

บทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ได้กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะเทศมนตรีไว้ว่า “ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี ด้วยความเห็นชอบของสภาเทศบาล”

กล่าวโดยสรุป คือ อำนาจในการเห็นชอบแต่งตั้งคณะเทศมนตรี โดยสภาเทศบาลจะเสนอการเห็นสมควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งมีข้อสังเกตว่าในปัจจุบันมีการจัดกลุ่มในลักษณะพรรคการเมืองขึ้น ดังนั้นกลุ่มที่ได้รับเลือกตั้งเป็นฝ่ายเสียงข้างมากจะมีโอกาสสูงที่จะได้รับเลือกตั้งเป็นฝ่ายบริหาร (คณะเทศมนตรี)



#### 6.4 อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสภาเทศบาล

เพื่อที่จะให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสภาเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สภาเทศบาลมีอำนาจที่จะตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่มอบหมาย ให้ทำ ซึ่งคณะกรรมการที่สภาเทศบาลจะแต่งตั้งนี้สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

6.4.1 คณะกรรมการสามัญ คือ คณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาล และกระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบให้มี คณะกรรมการสามัญประจำสภาเทศบาลได้ไม่เกิน 2 คณะ โดยเทศบาลนครให้มีกรรมการใน คณะหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 5 นาย ส่วนเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลให้มีกรรมการในคณะหนึ่ง ๆ ได้ไม่เกิน 3 นาย

6.4.2 คณะกรรมการวิสามัญ คือ คณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิก สภาเทศบาลหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีได้เป็นสมาชิก ซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาล โดยอาจมีจำนวนและองค์ประกอบของคณะกรรมการได้เช่นเดียวกับคณะกรรมการสามัญ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

#### 7. อำนาจหน้าที่ของคณะเทศมนตรี

คณะเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่สำคัญ ๆ อาจกล่าวโดยสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

7.1 อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการบริหารงาน โดยทั่วไปของเทศบาลตามที่เทศบาลกำหนดไว้

7.2 อำนาจหน้าที่ในการเปรียบเทียบคดีที่ละเมิดต่อเทศบัญญัติ โดยเทศมนตรี คนใดคนหนึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบปรับในคดีที่มีการละเมิดต่อเทศบัญญัติได้ และให้ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ นายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรีมีอำนาจที่จะเรียก ผู้กระทำความผิดและพยานมาบันทึกถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณาได้ด้วย

7.3 อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครอง ท้องที่ กล่าวคือ คณะเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการปฏิบัติงาน ต่างๆ ในเขตเทศบาล ตาม บทบัญญัติของกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ หรือกฎหมายอื่นใด ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นสมควรและได้กำหนดไว้โดยกฎกระทรวง

เพื่อให้การใช้อำนาจหน้าที่ของคณะเทศมนตรีดังกล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ได้มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยปัญหาและการสั่งการระหว่าง นายกเทศมนตรีกับเทศมนตรีไว้ดังนี้ (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2546 : 55)

7.3.1 นายกเทศมนตรี มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการและบริหารงานในเรื่องต่อไปนี้

- 1) เรื่องเกี่ยวกับสภาเทศบาลหรือสมาชิกสภาเทศบาล
- 2) เรื่องที่ต้องรายงานอำเภอหรือจังหวัด หรือกระทรวงไทยแล้วแต่กรณี
- 3) เรื่องที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ

คณะเทศมนตรี

- 4) เรื่องเกี่ยวกับการออกเทศบัญญัติหรือแก้ไขเพิ่มเติมเทศบัญญัติอยู่แล้ว
- 5) เรื่องซึ่งอาจต้องมีโครงการหรือแผนงานหรือระเบียบการขึ้นใหม่
- 6) เรื่องที่ปลัดเทศบาลเห็นเป็นปัญหา หรือกรณีพิเศษที่ควรได้รับการ

วินิจฉัยจากนายกเทศมนตรี

- 7) เรื่องซึ่งนายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่งการ โดยเฉพาะ
- 8) เรื่องที่ปลัดเทศบาลเห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

7.3.2 เทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยสั่งการหรือบริหารงานในเรื่องต่อไปนี้

1) เรื่องที่คณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีมอบหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศมนตรี

- 2) เรื่องที่ต้องรายงานนายกเทศมนตรี
- 3) เรื่องที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่

หนึ่งในกรณีที่นายกเทศมนตรีไม่อยู่ หรือไม่สามารถบริหารกิจการได้

ให้นายกเทศมนตรีตั้งเทศมนตรีผู้หนึ่งทำงานแทน และจะต้องแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ

## 8. อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหรือหน้าที่บังคับให้ปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ นอกจากนั้นยังมีอำนาจตามที่กฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนด ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานระดับต่าง ๆ ไว้ เช่น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ไว้แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดกล่าวคือ

8.1 หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ สรุบบางหน้าที่ตามฐานะของเทศบาลไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 อำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามฐานะของเทศบาล

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลตำบล ตามข้อ 1 ถึง 7 และมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลเมือง ตามข้อ 1 ถึง 12 และมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ	1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	1. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล	2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์	2. กิจการอย่างอื่น ซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	3. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษา	
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	4. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ	
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม	5. ให้มีและบำรุงส่วนสาธารณะ	
7. หน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	6. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	
	7. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น	

8.2 อำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ สรุบบางหน้าที่ตามฐานะของเทศบาลไว้ดังนี้

ตารางที่ 2 อำนาจหน้าที่ส่วนเพิ่มตามฐานะของเทศบาล

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
1. ให้มีน้ำสะอาดหรือ การประปา	1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม	มีหน้าที่เช่นเดียวกับ กับเทศบาลเมืองตาม ข้อ 1 ถึง 12
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์	2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน	
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม	3. บำรุงและส่งเสริมการทำมา หากินของราษฎร	
4. ให้มีสุสานและฌาปน สถาน	4. ให้มีและบำรุงการ สงเคราะห์มารดาและเด็ก	
5. บำรุงและส่งเสริม การทำมาหากินของ ราษฎร	5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล	
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ ทำการพิทักษ์และรักษา คนเจ็บไข้	6. ให้มีการสาธารณสุข 7. จัดทำกิจกรรม ซึ่งจำเป็น เพื่อการสาธารณสุข	
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า และแสงสว่างโดยวิธีอื่น	8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียน อาชีวศึกษา	
8. ให้มีและบำรุงทาง ระบายน้ำ	9. ให้มีและบำรุงสถานที่ สำหรับการกีฬาและ พลศึกษา	
9. เทศพาณิชย์	10. ให้มีและบำรุงสวน สาธารณะสวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ	
	11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อม โทรมและรักษาความ สะอาดเรียบร้อยของ ท้องถิ่น	
	12. เทศพาณิชย์	

### 8.3 อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดไว้แล้ว ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น

- 8.3.1 พระราชบัญญัติป้องกันภัยอันตรายอันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พ.ศ. 2464
- 8.3.2 พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475
- 8.3.3 พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535
- 8.3.4 พระราชบัญญัติควบคุมการใช้อุจจาระทำปุ๋ย พ.ศ. 2490
- 8.3.5 พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณาโดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ. 2493
- 8.3.6 พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2495
- 8.3.7 พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2498
- 8.3.8 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534
- 8.3.9 พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. 2502
- 8.3.10 พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ของบ้านเมือง พ.ศ. 2535

- 8.3.11 พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518
- 8.3.12 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
- 8.3.13 พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522
- 8.3.14 พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523
- 8.3.15 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ฯลฯ

## 9. การบริหารงานของเทศบาล

การบริหารงาน ประกอบด้วย คณะเทศมนตรี จะทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่น จึงเห็นได้ว่าหน้าที่สำคัญในการวางแผนดำเนินงานก็คือคณะเทศมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบควบคุมจัดทำให้เป็นไปตามแผนนั้น จึงเท่ากับว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบในด้านการวาง “นโยบาย” นั่นเอง เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารงานของรัฐบาลแล้วคณะเทศมนตรีก็เช่นเดียวกับคณะรัฐมนตรี ซึ่งบริหารราชการด้านนโยบาย ส่วนงานประจำทั้งหมดย่อมอยู่ในความรับผิดชอบของปลัดเทศบาลหรือคล้ายกับปลัดกระทรวง

สำหรับสภาเทศบาลจะทำหน้าที่การตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งกับตัวบทกฎหมาย ซึ่งใช้บังคับแก่บุคคลทั่วไปในเขตเทศบาล หรือปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และตามที่กฎหมายบัญญัติและให้อำนาจไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในกรณีหลังนี้กฎหมายได้ให้อำนาจแก่สภาเทศบาลมากในการวางนโยบายและการควบคุมการบริหารงานของคณะเทศมนตรี การใช้อำนาจที่นับว่าสำคัญที่สุดของสภาเทศบาลในกรณีนี้คือ การพิจารณาตราเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี นับว่าสภาเทศบาลได้ใช้อำนาจอย่างสูงสุดในการบริหารและควบคุมคณะเทศมนตรี

#### 10. การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล)

การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น รศ.ดร.สมคิด เลิศไพฑูย์ (2555 : 15) ได้ให้ความเห็นว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจ หากการกระจายอำนาจโดยปราศจากการกำกับดูแลแล้ว ย่อมทำให้รัฐเดี่ยวไม่สามารถดำรงตนอยู่ได้ ดังจะเห็นได้จาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 1 บัญญัติว่า “ประเทศไทยเป็นราชอาณาจักรอันหนึ่งอันเดียว จะแบ่งแยกไม่ได้” บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าวจึงเป็นต้นกำเนิดของการกำกับดูแลที่สำคัญของรัฐเหนือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่มาตรา 280 - 290 ได้กำหนดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแม้ว่ารัฐธรรมนูญจะบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น แต่ความเป็นอิสระของท้องถิ่นดังกล่าวก็ยังคงอยู่ภายใต้เงื่อนไขของความเป็นกลไกหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดินที่เป็นภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของรัฐบาลที่จะต้องกำกับดูแล ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหาร กิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปด้วยความถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยทั่วไป รัฐบาลจึงจำเป็นต้องกำกับดูแลท้องถิ่น โดยผ่านการบริหารราชการส่วนกลางและการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดและอำเภอ ซึ่งเป็นตัวแทนและกลไกที่สำคัญของรัฐบาลในการกำกับดูแลท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำกับดูแล จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังนี้ 1) การกระทำเท่าที่จำเป็น 2) กระทำตามที่

กฎหมายบัญญัติ 3) ต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศไทย โดยรวม 4) จะกระทบถึงสาระสำคัญของหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นไม่ได้

### 10.1 วิธีการในการกำกับดูแล

#### 10.1.1 การกำกับดูแลโดยตรง การกำกับดูแลตัวบุคคลหรือองค์กร เช่น

1) กรณีผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่า คณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีผู้ใดถูกกล่าวหาว่าปฏิบัติหน้าที่ฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่ง หรือแก่เทศบาลหรือ ราชการ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้สอบสวนแล้วเห็นว่า จะให้คงอยู่ในตำแหน่งในระหว่างการสอบสวนจะเป็นการเสียหายแก่เทศบาล ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งพักคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีได้ไม่เกิน 30 วัน แล้วรีบรายงานการสั่งพักไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (มาตรา 48)

2) กรณีผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่าคณะเทศมนตรี เทศมนตรี นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติการฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่งหรือแก่เทศบาลหรือราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพร้อมด้วยหลักฐาน เพื่อขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้คณะเทศมนตรี เทศมนตรี นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ออกจากตำแหน่งได้ (มาตรา 73 ประกอบมาตรา 48 บัญญัติ 48 บัญญัติ และ 48 โสฬส)

3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งยุบสภาเทศบาล หากเห็นว่า เพื่อเป็นการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตเทศบาล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานเสนอความเห็น (มาตรา 74)

#### 10.1.2 การกำกับดูแลการกระทำ

การกระทำที่สำคัญ ๆ ของเทศบาลจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค เช่น

1) การกำกับดูแลก่อนที่การกระทำจะผลบังคับใช้ เช่น การอนุมัติ การอนุญาต การให้ความเห็นชอบ



1.1) ร่างเทศบัญญัติ (ร่างเทศบัญญัติทั่วไปและร่างเทศบัญญัติงบประมาณ) ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด (มาตรา 62)

1.2) การทำกิจการนอกเขตเทศบาลต้องได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งปัจจุบันรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ 961/2534 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2534 มอบอำนาจดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาอนุมัติแทน (มาตรา 57 ทวิ)

1.3) การจัดตั้งหรือยุบเลิกสหการต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 58)

1.4) การกู้เงินจากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคลต่างๆ ต้องได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (มาตรา 66) ซึ่งปัจจุบันรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ 252/2541 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2541 มอบอำนาจดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาอนุมัติแทน

1.5) การจ่ายเงินอุดหนุนและการจ่ายเงินเพื่อการลงทุนต้องได้รับอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด (มาตรา 67 ทวิ)

2) การสั่งเพิกถอนหรือสั่งให้ระงับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวคือ กรณีนายอำเภอ ในกรณีแห่งเทศบาลตำบลในอำเภอนั้น หรือผู้ว่าราชการจังหวัดในกรณีแห่งเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร เห็นว่า คณะเทศมนตรี เทศมนตรี นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติการของเทศบาลไปในทางที่อาจจะเป็นการเสียหายแก่เทศบาล หรือเสียหายแก่ราชการ และนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ได้ชี้แจง แนะนำ ตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตามนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีมีอำนาจที่สั่งเพิกถอน หรือสั่งให้ระงับการปฏิบัติของคณะเทศมนตรี เทศมนตรี นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ไว้ก่อนได้ แล้วรีบรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยทราบภายใน 15 วัน เพื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยวินิจฉัยสั่งการตามที่เห็นสมควร (มาตรา 72 ประกอบ มาตรา 48 บัญญัติ)

### 10.1.3 การกำกับดูแลโดยอ้อม

1) การใช้เงินอุดหนุนเป็นมาตรการในการกำกับดูแล

ทุกปีส่วนกลางจะจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถแยกเป็น 2 กรณีด้วยกัน คือ เงินอุดหนุนทั่วไปกับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เงินอุดหนุนทั่วไปนั้น เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับแล้วจะนำไปใช้ในด้านใด ๆ ก็ได้ โดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของส่วนกลาง ส่วนเงินอุดหนุนเฉพาะกิจนั้นจะเป็นเงินอุดหนุนที่ระบุกิจการ

โดยตรงที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะนำไปใช้ได้ เงินอุดหนุนส่วนนี้จะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอนจากส่วนกลางตามระเบียบที่รัฐบาลกำหนด ดังนี้

1.1) การขอรับเงิน จะต้องเสนอโครงการผ่านกรมการปกครองให้สำนักงานงบประมาณพิจารณาลักษณะความเหมาะสมของโครงการตลอดจนราคาค่าใช้จ่าย

1.2) การใช้จ่ายเงิน จะต้องเป็นไปตามโครงการงบประมาณที่ได้รับอนุมัติทุกประการ

1.3) การเปลี่ยนแปลงรายการ จะต้องได้รับอนุมัติจากสำนักงานงบประมาณก่อนทุกกรณี เว้นแต่กรณีที่สำนักงานงบประมาณมอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้พิจารณา

1.4) การเบิกจ่ายเงินจะกระทำได้เมื่อถึงงวดการจ่ายเงินตามสัญญา โดยต้องเบิกจากคลังจังหวัด

1.5) การกั้นเงิน จะต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลัง

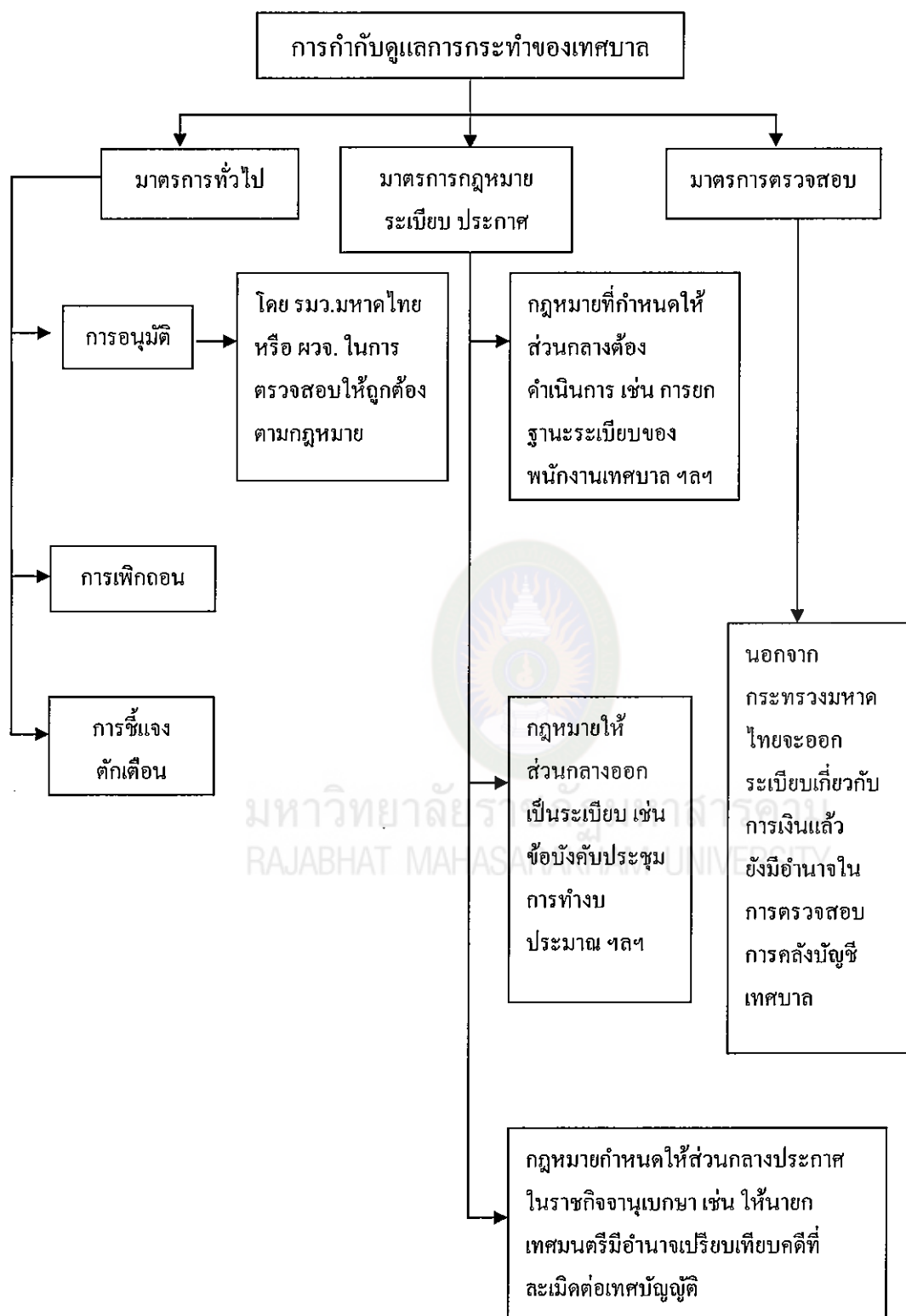
แม้ในทางทฤษฎี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระที่จะขอรับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจหรือไม่ก็ได้ ซึ่งก็หมายความว่า ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ขอรับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมจากส่วนกลาง แต่ถ้าขอรับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจนี้ก็จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมเงินอุดหนุน จึงเป็นมาตรการในการกำกับดูแลทางอ้อมประเภทหนึ่ง ซึ่งจำกัดเสรีภาพในทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก

2) การใช้สัญญามาตรฐานเป็นมาตรการในการกำกับดูแล

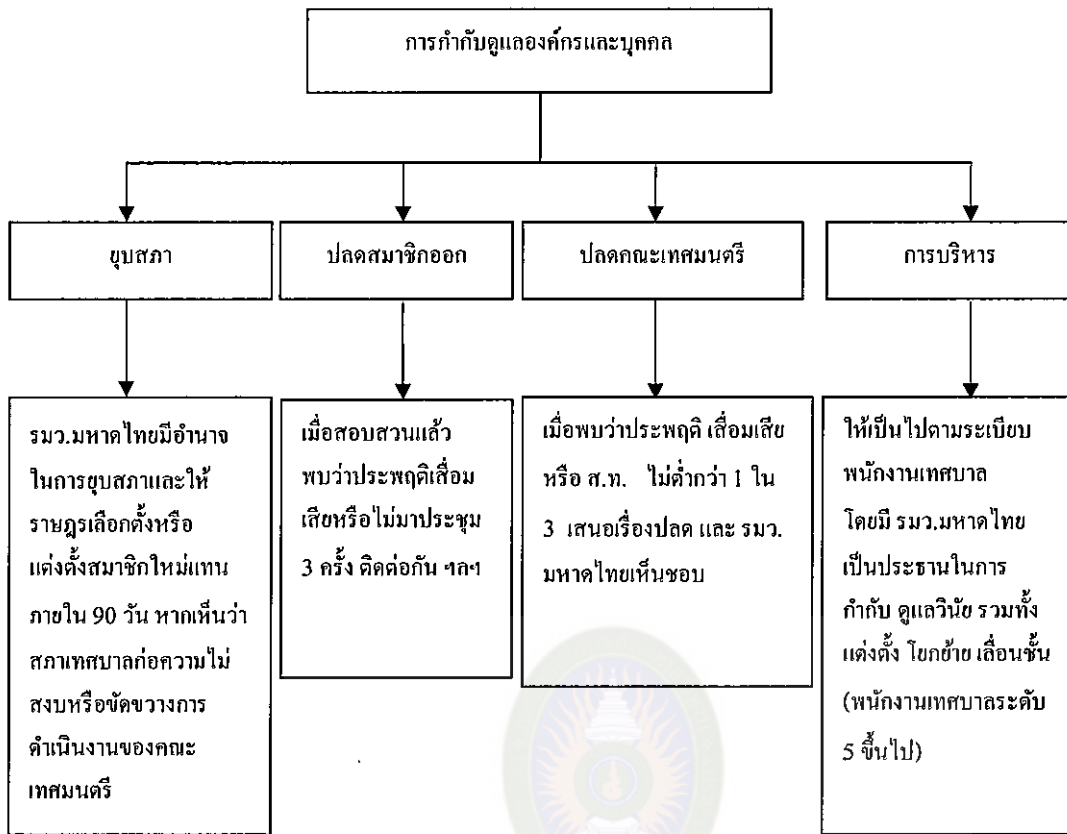
สัญญามาตรฐานก็คือ “สัญญาที่บุคคล (หรือนิติบุคคล) ทางกฎหมายมหาชน หรือทางกฎหมายแพ่งบุคคลหนึ่งกระทำขึ้น โดยแบบของสัญญานั้นถูกกำหนดขึ้นโดยบุคคลที่สาม” การที่แบบของสัญญานั้นถูกกำหนดขึ้นโดยบุคคลที่สาม จึงเท่ากับว่าบุคคลที่ทำสัญญานั้นๆ ถูกจำกัดอำนาจและการริเริ่มสร้างสรรค์การกำหนดรายละเอียดทางสัญญานั้นเอง

การใช้สัญญามาตรฐานเป็นมาตรการในการกำกับดูแลทางอ้อมนั้น

มีการใช้อย่างแพร่หลายในระบบกฎหมาย ลายลักษณ์อักษรในส่วนที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจนั้นมักพบตัวอย่างนี้มากมาย เช่น การจัดทำสัญญาต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 ข้อ 125 กำหนดว่า จะต้องทำตามตัวอย่างสัญญาที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และไม่ทำให้หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเสียเปรียบ



แผนภาพที่ 4 วิธีการกำกับดูแลการกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล)



แผนภาพที่ 5 วิธีการกำกับดูแลองค์กรและบุคคลขอเทศบาล

## บริบทเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

### 1. ประวัติความเป็นมา

ตำบลชุมพร เมื่อก่อนขึ้นกับอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีกำนันตำบลคนแรกชื่อ นายอำนาจ ประทุมเดช ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา และค้าขาย อื่น ๆ บ้างเล็กน้อย ประชาชนนับถือศาสนาพุทธ ลักษณะของตำบลชุมพร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงและมีสายน้ำตามธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ ลำน้ำยังซึ่งอาณาเขตระหว่าง อำเภอเมยวดี และอำเภอโพนทอง และลำห้วยทราย เป็นอาณาเขตระหว่าง อำเภอเมยวดี, อำเภอหนองพอก และอำเภอโพนทอง ในบริเวณตำบลชุมพร มีลำห้วยมะโมง, ลำห้วยไผ่, ลำห้วยกลอย, ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร

### 2. สภาพทั่วไปของตำบล

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มสลับที่ดอนบ้านเล็กน้อย สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย มีพื้นที่ทั้งหมด 61.81 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 38,631.25 ไร่

### 3. อาณาเขตตำบล

- 3.1 ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลชมสะอาด อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3.2 ทิศใต้ ติดกับ ตำบลเวียง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3.3 ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลหนองใหญ่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3.4 ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลหนองใหญ่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

### 4. จำนวนประชากร/จำนวนครัวเรือน

จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,670 คน จำนวนประชากรทั้งหมด 8,950 คน  
เป็นเพศชาย 3,740 คน เป็นเพศ หญิง 5,210 คน ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง จำนวน 5,620 คน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หลายประเด็น แต่สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลตามความคิดเห็นของประชาชน ยังไม่ได้มีการศึกษาอย่างแพร่หลาย อย่างไรก็ตามเมื่อได้ศึกษาบททวนผลงานวิจัยเหล่านี้ ผู้วิจัยเห็นว่าข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยในที่นี้จึงขอนำมาเทียบเคียงเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสังเขป ดังนี้

สะอาด ราชเฉลิม (2541 : 64 - 67) ได้ทำการวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตต์ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แบบภาวะผู้นำหลักของผู้บริหารโรงเรียนคือแบบเกื้อหนุน แบบภาวะผู้นำรองคือ แบบแนะนำกำกับดูแล ส่วนแบบภาวะผู้นำที่ต้องพัฒนา คือแบบมอบหมายงาน สำหรับยึดหยุ่นในการใช้แบบภาวะผู้นำและความมีประสิทธิภาพในการใช้แบบภาวะผู้นำ และควมมีประสิทธิภาพในการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

วิทย์ มงคลวิสุทธิ (2542) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ โรงเรียนพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ในจังหวัดน่าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามความคิดเห็น 4 ประเด็น คือ เห็นว่าผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจและการสอนงานในระดับปานกลาง มีความสัทธาต่อภาวะผู้นำของ

ผู้อำนวยการในระดับปานกลาง และเห็นว่าผู้อำนวยการใช้อำนาจให้คุณให้โทษในระดับปานกลาง ทั้งนี้ความเป็นต่อประเด็นหลังจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3 ประเด็นหลัง

เมื่อจำแนกความคิดเห็นตามปัจจัย คือ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อายุ ราชการ วุฒิการศึกษา และการรับการศึกษาอบรม ของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความคิดเห็นทั้ง 4 ประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นเชิงบวกต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจและการสอนงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งนานกว่า ส่วนความเห็นประเด็นอื่น ไม่พบความแตกต่างตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

วรุณ ญาณสาร (2544 : 64 - 68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะในกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะเน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางมากกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง 2) จากการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนเทศบาล พบว่า รายได้ ความมั่นคง ความเอื้ออาทร การยอมรับ การได้รับความชมเชย ความก้าวหน้าในงาน เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากมักมีความสัมพันธ์ในระหว่างภาวะผู้นำทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง และในด้านที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง ยกเว้นความเอื้ออาทร การฝึกอบรม และสวัสดิการ

สร้อยสุริรัตน์ พลพรพิสิฐ (2544) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ มีคุณลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ ดังนี้ เป็นเพศชาย อายุประมาณ 50 ปี มีอาชีพเกษตร รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ต่อเดือน จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี และมีความสัมพันธ์ด้านเครือญาติกับผู้นำอื่น ๆ ในตำบลกับผู้อื่น ๆ ในตำบลหมู่บ้านนั้น

2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำสูง และมีบทบาทการปฏิบัติงานมาก ทั้งในด้านการเป็นตัวแทนของราชการ การเป็นตัวแทนของประชาชน และการเป็นผู้นำชุมชน

3. คุณลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและความสัมพันธ์ด้านเครือญาติ ส่งผลต่อภาวะผู้นำและปฏิบัติงานที่ต่างกัน ยกเว้น คุณลักษณะในเรื่องรายได้ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และเป็นไปในทางบวกกับการปฏิบัติงาน

เพ็ชรา เปลี่ยนศิริ (2545) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำในด้านการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีภาวะผู้นำแต่ละด้านเรียงลำดับดังนี้

- 1) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา
- 2) ด้านวิสัยทัศน์ในการพัฒนา
- 3) ด้านความสามารถในการประสานงาน
- 4) ด้านความสามารถในการสื่อสาร และ
- 5) ด้านความสามารถในการจูงใจให้เกิดการยอมรับ เชื่อถือได้ และศรัทธา

ถวดี วงษ์ทอง (2547 : 8 - 34) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา 1) ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตาม 1.1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นชายหรือหญิงก็ได้ อายุไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ การศึกษาควรสำเร็จระดับปริญญาตรี มีสถานะทางเศรษฐกิจดี และเคยไม่เคยมีประสบการณ์การบริหารก็ได้ ขอเพียงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ 1.2) คุณสมบัติทั่วไปควรเป็นผู้บริหารเป็นนักบริหารนักปกครอง นักพัฒนา และนักวางแผนมากที่สุด โดยต้องการคุณสมบัติเป็นนักการทูตเป็นผู้มีคุณธรรม ยุติธรรมและนักปราชญ์น้อยที่สุดตามลำดับ 1.3) คุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ด้านผู้นำเน้นที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุผลไม่หิวใจ ด้านการบริหาร เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นมากที่สุด ด้านมนุษยสัมพันธ์ เน้นการเสริมสร้างความสามัคคีและปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน 2) ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมากตามลำดับความสำคัญดังนี้ คุณธรรม นิติธรรม โปร่งใส คุ่มค่า รับผิดชอบและการมีส่วนร่วม และ 3) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันของ



พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนค่านับบริหารมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญคือปกครองผู้ได้บังคับบัญชา โดยใช้กฎระเบียบเป็นหลักวางแผนการดำเนินการเพื่อพัฒนาปรับปรุงองค์กร มีความสามารถในการจัดเตรียมบริหารงบประมาณและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ถูกต้องเหมาะสม รวดเร็ว โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อายุ และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแล้วมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับมากที่สุดด้าน ผู้นำ ด้านการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ศักดิ์ดา โคตรลุ่มแบก (2550 : 45 - 51) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูหาสวรรค์ อำเภอกะนวน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตที่สุด ส่วนภูมิหลังทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจดี ประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด
2. ด้านการบริหาร ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมสูงสุด ส่วนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพรรคการเมืองระดับชาติ คอยสนับสนุน ประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด
3. ด้านหลักธรรมาภิบาล ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามสูงสุด ส่วนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ชักนำผู้ได้บังคับบัญชา ประชาชนไปในทางที่เสื่อมเสีย ประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้ได้บังคับบัญชา ประชาชนที่มาติดต่องานสูงสุด ส่วนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเครือข่ายดี พวกพ้อง จำนวนมากให้การสนับสนุน ประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชนมากที่สุด ส่วนนายกองค์การบริหารส่วน

ตำบลที่ให้ประชาชนเสนอปัญหาและข้อบกพร่องในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด

6. ประชาชนต้องการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีคุณลักษณะด้านหลักธรรมาภิบาลสูงที่สุด ส่วนด้านการบริหารงาน ประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด

สุกชัย เอะน้อย (2550 : 56 - 61) ได้ทำการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ภาพรวม ร้อยละ 69.0 (อยู่ในระดับปานกลาง) ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความโปร่งใสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาคือด้านความยุติธรรมคิดเป็นร้อยละ 76.4 ด้านความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 76.0 ด้านการใช้ความรู้ในการบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 71.6 ด้านการกล้าตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 64.0 ด้านความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และที่พบน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 56.0 ตามลำดับ

เกษราภรณ์ วงศ์ก่อ (2550 : 94 - 101) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

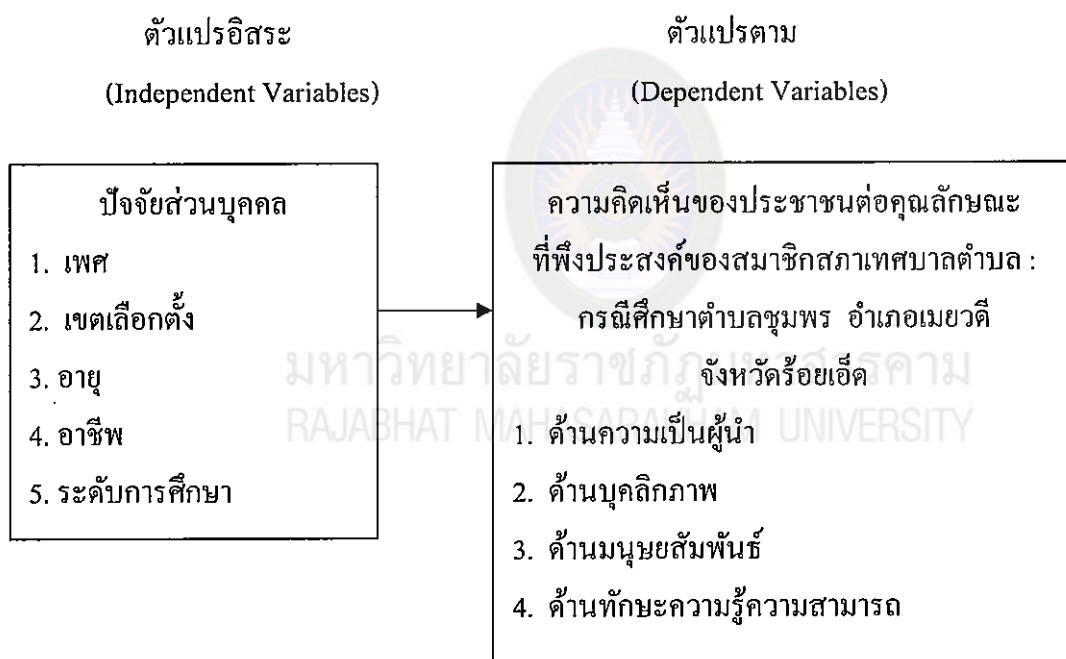
1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย ทั้งนี้โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนราชการมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมแตกต่างกับพนักงานครู และลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมแตกต่างกับพนักงานครู

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผู้บริหารองค์กรของรัฐซึ่งเป็นโรงเรียน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และกรณีเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า แตกต่างกันบางกรณี และไม่แตกต่างกันในบางกรณี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงกรอบแนวคิดของ กวี วงพุด (2539 : 108) ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะภาวะผู้นำใน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถ โดยเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิก  
สภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยได้  
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนผู้มีรายชื่ออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่  
เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทั้ง 14 หมู่บ้าน  
จำนวน 5,620 คน (สำนักบริหารงานทะเบียนอำเภอเมยวดี. 2556 : 5)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนผู้มีรายชื่ออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่  
เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทั้ง 14 หมู่บ้าน  
จำนวน 374 คน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 : 727) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

จากสูตร  $n =$  ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N =$  ขนาดของประชากร

$e =$  ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดได้ไม่เกิน .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{5,620}{1 + 5,620(0.05)^2} \\ n &= \frac{5,620}{1 + 14.05} \\ n &= \frac{5,620}{15.05} \\ n &= 373.42 \end{aligned}$$

เพื่อให้ได้ตัวเลขเป็นจำนวนเต็ม ผู้วิจัยจึงให้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 374 คน

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	เขตเลือกตั้ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เขตเลือกตั้งที่ 1	3,210	214
2	เขตเลือกตั้งที่ 2	2,410	160
รวม		5,620	374

ที่มา : สำนักบริหารงานทะเบียนอำเภอเมยวดี. 2555 : 5

หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากโดยการจัดทำกล่องขึ้นมา 2 ใบ ตามจำนวนเขตเลือกตั้งของเทศบาลตำบลชุมพร นำสลากรายชื่อประชาชนผู้มีรายชื่ออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทั้ง 13 หมู่บ้านใส่ลงในกล่อง แล้วหยิบขึ้นมาทีละใบและทำการจดบันทึกไว้ แล้วนำสลากลงในกล่องอีกทีเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน แล้วจึงหยิบใหม่อีกหากได้รายชื่อเดิมก็จับใหม่ทำไปเรื่อย ๆ จนครบจำนวน 374 คน

### 3. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 1 คน รวมเป็นจำนวน 14 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. ลักษณะของเครื่องมือ

#### 1.1 แบบสอบถาม

ในส่วนของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดปลายปิดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาคำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scales) (ปรับปรุงจากบุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 72) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยในระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยในระดับมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยในระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยในระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาคำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

#### 1.2 แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่ง โครงสร้าง (Semi – structured Interview) เพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของสมาชิกสภาเทศบาลผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1.2.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาล จากตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาพิจารณาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้าน

1.2.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อความ และแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

1.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสมความครอบคลุมและให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.2.4 จัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลต่อไป

## 2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี และแนวคิดการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำกรวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางและขอบเขตในการออกแบบสอบถาม

2. ศึกษาวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและสมมติฐาน และสร้างแบบสอบถาม

3. นำร่างแบบสอบถามเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แก้ไข และเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและ ภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

สอดคล้อง = 1

ไม่แน่ใจ = 0

ไม่สอดคล้อง = -1

4.1 นายวิชารัฐ หนูยอด วุฒิการศึกษา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ 8) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.2 ผศ. กัญญา นูร์รัตน์ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง อธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

4.3 ผศ.ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิการศึกษา กศ.ค. (ประชากรศึกษา) ตำแหน่ง อธิการบดีผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลประเมินผล

ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่าข้อความถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ



5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ประชาชนผู้ที่มีรายชื่ออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเมยวดี อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยค่า (Item Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1963 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91

6. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1. เหยิงปริมาณ

ขั้นที่ 1 ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสานขอความร่วมมือ ไปยังนายกเทศมนตรีตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 2 ดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง หากคำถามใดมีปัญหา ก็จะอธิบายชี้แจงทำความเข้าใจก่อนลงมือตอบแบบสอบถาม

### 2. เหยิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 1 คน รวมเป็นจำนวน 14 คน ซึ่งผู้วิจัยได้โทรนัดหมายผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อน 1 วัน จากนั้นจะเข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ซึ่งปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับ
2. บันทึกคะแนนตามรหัสที่กำหนดไว้เพื่อประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเฉพาะส่วนของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

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

3. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบาย

4. วิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2552 : 186)

เห็นด้วยในระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	4.21 – 5.00
เห็นด้วยในระดับมาก	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	3.41 – 4.20
เห็นด้วยในระดับปานกลาง	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	2.61 – 3.40
เห็นด้วยในระดับน้อย	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	1.81 – 2.60
เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	1.00 – 1.80

5. วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศและเขตเลือกตั้ง ใช้ t-test (Independent Samples) จำแนกตาม อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ใช้ F-test (One - way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบว่ามีความแตกต่างจะใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Different) (สุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ และพีรสิทธิ์ คำานวนศิลป์. 2550 : 146 - 147)

6. วิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลประกอบด้วย

1. หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่ต้องการวัด ใช้สูตร IOC (สมนึก กัททิษฐี. 2546 : 220)
2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยใช้วิธีหาความเชื่อมั่นใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbrach (1963)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
4. การวิเคราะห์ระดับการดำเนินงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. สถิติทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และเขตเลือกตั้ง ใช้ t-test จำแนกตาม อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ใช้ F-test (One Way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบว่ามีความแตกต่าง จะใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Different) (ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวิสุ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. 2550 : 146 - 147)
6. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะ จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
f	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน f - distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
Sig	แทน	ค่านัยทางสถิติ

#### ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละของเพศ เขตเลือกตั้ง อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ เขตเลือกตั้ง อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละของเพศ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตารางที่ 4 ร้อยละของข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	185	49.46
1.2 หญิง	189	50.54
รวม	374	100.00
2. เขตเลือกตั้ง		
2.1 เขต 1	213	56.95
2.2 เขต 2	160	43.05
รวม	374	100.00
3. อายุ		
3.1 ไม่เกิน 30 ปี	75	20.05
3.2 31 ถึง 40 ปี	87	23.26
3.3 41 ถึง 50 ปี	110	29.41
3.4 มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	102	27.28
รวม	374	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อาชีพ		
4.1 ข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ	80	21.39
4.2 พนักงานบริษัทและลูกจ้างเอกชน	65	17.37
4.3 เกษตรกรและรับจ้าง	172	45.99
4.4 ค้าขายและธุรกิจส่วนตัว	57	15.25
รวม	374	100.00
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ไม่เกินประถมศึกษา	80	21.39
5.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	96	25.67
5.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย	130	34.76
5.4 อนุปริญญาหรือสูงกว่า	68	18.18
รวม	374	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 374 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน (ร้อยละ 56.10) รองลงมาเป็น เพศชาย จำนวน 185 คน (ร้อยละ 43.90) เขตเลือกตั้ง เขต 1 จำนวน 213 คน (ร้อยละ 56.95) เขต 2 จำนวน 160 คน (ร้อยละ 43.05) อายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 75 คน (ร้อยละ 20.05) 31 ถึง 40 ปี จำนวน 87 คน (ร้อยละ 23.26) 41 ถึง 50 ปี จำนวน 110 คน (ร้อยละ 29.41) และมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 102 คน (ร้อยละ 27.28) อาชีพ ข้าราชการ และรัฐวิสาหกิจ จำนวน 80 คน (ร้อยละ 21.39) พนักงานบริษัทและลูกจ้างเอกชน จำนวน 65 คน (ร้อยละ 17.37) เกษตรกรและรับจ้าง จำนวน 172 คน (ร้อยละ 45.99) และค้าขายและธุรกิจส่วนตัว 57 คน (ร้อยละ 15.25) ระดับการศึกษา ไม่เกินประถมศึกษา จำนวน 80 คน (ร้อยละ 21.39) มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 96 คน (ร้อยละ 25.67) มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 130 คน (ร้อยละ 34.76) และอนุปริญญาหรือสูงกว่า จำนวน 68 คน (ร้อยละ 18.18)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด  
โดยรวมและจำแนกรายด้าน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชน  
ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร  
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความเป็นผู้นำ	3.33	0.17	ปานกลาง
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.30	0.21	ปานกลาง
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.35	0.21	ปานกลาง
4. ด้านทักษะความรู้ความสามารถ	3.34	0.18	ปานกลาง
รวม	3.33	0.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง  
ทั้ง 4 ด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.35$ ) ด้านทักษะความรู้  
ความสามารถในการบริหาร ( $\bar{X} = 3.34$ ) ด้านความเป็นผู้นำ ( $\bar{X} = 3.33$ ) และ ด้านบุคลิกภาพ  
( $\bar{X} = 3.30$ )



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชน

ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอมะขาม จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความเป็นผู้นำ

ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพรอำเภอมะขาม จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาเร่งด่วนเมื่อเกิด ปัญหาเฉพาะหน้า	3.48	0.50	ปานกลาง
2. เป็นผู้มีความทะเยอทะยานทำงานท้าทาย ความสามารถของตนเอง	3.33	0.47	ปานกลาง
3. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.36	0.48	ปานกลาง
4. มีวินัยในตนเองสูง	3.40	0.49	ปานกลาง
5. สร้างความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา	3.40	0.49	ปานกลาง
6. มีความสามารถในการประสานงาน	3.36	0.48	ปานกลาง
7. สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	3.36	0.48	ปานกลาง
8. เป็นผู้เปลี่ยนแปลงการพัฒนาเสมอ	3.01	0.58	ปานกลาง
รวม	3.33	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพรอำเภอมะขาม จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความเป็นผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาเร่งด่วนเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้า ( $\bar{X} = 3.48$ ) มีวินัยในตนเองสูง ( $\bar{X} = 3.40$ ) สร้างความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.40$ ) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ( $\bar{X} = 3.36$ ) มีความสามารถในการประสานงาน ( $\bar{X} = 3.36$ ) สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ( $\bar{X} = 3.36$ ) เป็นผู้มีความทะเยอทะยานทำงานท้าทายความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 3.33$ ) และเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการพัฒนาเสมอ ( $\bar{X} = 3.01$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชน

ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร  
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านบุคลิกภาพ

ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.17	0.61	ปานกลาง
2. มีวุฒิสดิปัญญาความรู้ความสามารถเหมาะสม	3.23	0.57	ปานกลาง
3. มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน	3.20	0.52	ปานกลาง
4. การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกาลเทศะ	3.33	0.47	ปานกลาง
5. มีความมั่นใจเปิดเผยตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน	2.99	0.62	ปานกลาง
6. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ	3.56	0.50	มาก
7. มีการพุดจาสุภาพต่อบุคคลทุกวัยทุกสถานะ	3.42	0.54	ปานกลาง
8. มีความเป็นประชาธิปไตย	3.47	0.54	ปานกลาง
รวม	3.30	0.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับที่ 1 ข้อ คือ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ ( $\bar{X} = 3.56$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความเป็นประชาธิปไตย ( $\bar{X} = 3.47$ ) มีการพุดจาสุภาพต่อบุคคลทุกวัยทุกสถานะ ( $\bar{X} = 3.42$ ) การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกาลเทศะ ( $\bar{X} = 3.33$ ) มีวุฒิสดิปัญญาความรู้ความสามารถเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.23$ ) มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.20$ ) มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.17$ ) และมีความมั่นใจเปิดเผยตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.99$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับ ความคิดเห็นของประชาชน

ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร  
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ให้เกียรติและสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกส่วน	3.35	0.59	ปานกลาง
2. มีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงาน	3.21	0.56	ปานกลาง
3. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	3.44	0.52	ปานกลาง
4. ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามควรแก่โอกาส	3.43	0.54	ปานกลาง
5. มีความยืดหยุ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.35	0.59	ปานกลาง
6. สร้างสัมพันธภาพที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรที่ทำงานด้วยกัน	3.40	0.55	ปานกลาง
7. มีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ	3.20	0.59	ปานกลาง
8. มีความสามารถในการอธิบาย สั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจดี	3.45	0.50	ปานกลาง
รวม	3.35	0.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของความคิดเห็นของประชาชนต่อ  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี  
จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อจำแนก  
เป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความสามารถ  
ในการอธิบาย สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจดี ( $\bar{X} = 3.45$ ) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา  
ด้วยความจริงใจ ( $\bar{X} = 3.44$ ) ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามควรแก่โอกาส ( $\bar{X} = 3.43$ )  
สร้างสัมพันธภาพที่ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรที่ทำงานด้วยกัน ( $\bar{X} = 3.40$ )  
ให้เกียรติและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.35$ ) มีความยืดหยุ่นรับฟัง  
ความคิดเห็นของผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.35$ ) มีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน  
( $\bar{X} = 3.21$ ) และ มีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ ( $\bar{X} = 3.20$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อ  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาคำบลชุมพร  
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ

ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาคำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งทางราชการเป็นอย่างดี	3.34	0.48	ปานกลาง
2. มีความสามารถในการวางแผนพัฒนา	3.06	0.57	ปานกลาง
3. มีความสามารถในการสร้างทีมงาน	3.35	0.58	ปานกลาง
4. มีความรู้และเข้าใจในหลักการบริหารงาน	3.37	0.60	ปานกลาง
5. มีความรู้และเข้าใจสถานการณ์ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลง	3.37	0.60	ปานกลาง
6. ใช้เหตุและผลในการแก้ไขปัญหา	3.46	0.50	ปานกลาง
7. แสวงหาความรู้และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ	3.36	0.60	ปานกลาง
8. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ดี	3.44	0.54	ปานกลาง
รวม	3.34	0.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาคำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านทักษะความรู้ความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ใช้เหตุและผลในการแก้ไขปัญหา ( $\bar{X} = 3.46$ ) มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.44$ ) มีความรู้และเข้าใจในหลักการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.37$ ) มีความรู้และเข้าใจสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.37$ ) แสวงหาความรู้และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.36$ ) มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ( $\bar{X} = 3.35$ ) มีความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ทางราชการเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.34$ ) และมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสให้กับองค์กร ( $\bar{X} = 3.06$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด  
ที่มีเพศ เขตเลือกตั้ง อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพรอำเภอเมยวดี  
จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของประชาชนต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ สมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	3.23	0.57	3.47	0.54	0.31	0.27
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.36	0.48	2.55	0.47	0.23	0.12
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.19	0.44	3.01	0.48	0.25	0.33
4. ด้านทักษะความรู้ความสามารถ	3.48	0.50	3.56	0.58	0.22	0.31
รวม	3.32	0.50	3.15	0.66	0.11	0.93

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพรอำเภอเมยวดี  
จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกันพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาคำบลชุมพรอำเภอเมยวดี  
จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เขตเลือกตั้ง แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของประชาชนต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ สมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาคำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด	เขตเลือกตั้ง				t	Sig
	เขต 1		เขต 2			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	3.16	1.06	3.12	1.12	0.027	0.311
2. ด้านบุคลิกภาพ	2.76	0.78	3.22	0.44	0.160	0.875
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.00	1.06	2.55	2.13	0.614	0.543
4. ด้านทักษะความรู้ความสามารถ	3.10	1.08	3.53	1.53	0.130	0.261
รวม	3.00	0.93	3.10	0.84	0.439	0.402

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาคำบลชุมพรอำเภอเมยวดี  
จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเขตเลือกตั้งแตกต่างกันพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพรอำเภอเมยวดี  
จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี อายุ แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของประชาชนต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ สมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด	อายุ								F	Sig
	ไม่เกิน 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	3.49	0.40	3.52	0.39	3.50	0.40	3.50	0.42	0.112	0.953
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.52	0.17	3.52	0.18	3.51	0.17	3.52	0.18	0.030	0.993
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.37	0.39	3.32	0.39	3.34	0.41	3.36	0.42	0.233	0.873
4. ด้านทักษะความรู้ ความสามารถ	3.62	0.17	3.60	0.16	3.63	0.17	3.61	0.17	0.521	0.668
รวม	3.50	0.05	3.49	0.15	3.50	0.06	3.49	0.11	0.340	0.796

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพรอำเภอเมยวดี  
จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกันพบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร  
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี อายุ แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ระหว่างกลุ่ม	0.003	2	0.001	0.340	0.796
2. ภายในกลุ่ม	1.272	372	0.003	-	-
รวม	1.275	374	-	-	-



จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอาชีพแตกต่างกัน

ความคิดเห็น ของประชาชนต่อ คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของ สมาชิกสภาเทศบาล	อาชีพ								F	Sig
	ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ		พนักงาน บริษัท/ลูกจ้าง เอกชน		เกษตรกร/ รับจ้าง		ค้าขาย/ธุรกิจ ส่วนตัว			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	3.67	0.29	3.72	0.29	3.65	0.31	3.55	0.28	1.541	0.215
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.70	0.30	3.74	0.30	3.69	0.30	3.79	0.27	.738	0.479
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.68	0.28	3.74	0.31	3.68	0.30	3.48	0.32	1.807	0.165
4. ด้านทักษะความรู้ ความสามารถ	3.54	0.25	3.61	0.68	3.66	3.29	3.69	0.39	1.689	0.168
รวม	3.64	0.27	3.70	0.32	3.67	0.28	3.62	0.31	1.460	0.233

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีอาชีพแตกต่างกันพบว่า โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร  
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี อาชีพ แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ระหว่างกลุ่ม	0.227	2	0.114	1.460	0.233
2. ภายในกลุ่ม	33.646	372	0.078		
รวม	33.873	374			

จากตารางที่ 15 พบว่าความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี อาชีพ แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพรอำเภอเมยวดี  
จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของประชาชน ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของสมาชิกสภาเทศบาล	ระดับการศึกษา								F	Sig
	ไม่เกิน ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		อนุปริญญา หรือสูงกว่า			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	3.49	0.40	3.52	0.39	3.50	0.40	3.50	0.42	0.112	0.953
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.52	0.17	3.52	0.18	3.51	0.17	3.52	0.18	0.030	0.993
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.37	0.39	3.32	0.39	3.34	0.41	3.36	0.42	0.233	0.873
4. ด้านทักษะความรู้ ความสามารถ	3.62	0.17	3.60	0.16	3.63	0.17	3.61	0.17	0.521	0.668
รวม	3.50	0.05	3.49	0.15	3.50	0.06	3.49	0.11	0.340	0.796

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันพบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ระหว่างกลุ่ม	0.003	2	0.001	0.340	0.796
2. ภายในกลุ่ม	1.272	372	0.003	-	-
รวม	1.275	374	-	-	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาดำบลชุมพรอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 18 ความถี่ของข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ  
สมาชิกรัฐสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอแม่วาง จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่ (คน)
1. ควรมีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ	24
2. ควรมีความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเป็นอย่างดี	20
3. ควรมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสให้กับองค์กร	16
4. ควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	14
5. ควรมีความมั่นใจเปิดเผยตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน	11
6. ควรเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาอยู่เสมอ	8

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกรัฐสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอแม่วาง จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ สมาชิกสภาเทศบาลควรมีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ ควรมีความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นอย่างดี ควรมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสให้กับองค์กร ควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ควรมีความมั่นใจเปิดเผยตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน และควรเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการพัฒนาอยู่เสมอ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.35$ ) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร ( $\bar{X} = 3.34$ ) ด้านความเป็นผู้นำ ( $\bar{X} = 3.33$ ) และ ด้านบุคลิกภาพ ( $\bar{X} = 3.30$ )

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ เขตเลือกตั้ง อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน

3. ข้อเสนอแนะของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับความถี่มากไปน้อย ดังนี้ ผู้นำควรมีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ ผู้นำควรมีความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเป็นอย่างดี ผู้นำควรมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสให้กับองค์กร

ผู้นำควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้นำควรมีความมั่นใจเปิดเผยตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน และผู้นำควรเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการพัฒนาอยู่เสมอ

## อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทั้งนี้ โดยรวมอาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานเป็นตัวแทนท้องถิ่นของสมาชิกสภาเทศบาล จะต้องอนุมัติงบประมาณตาม เทศบัญญัติประจำปีเพื่อจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนต้องการเร่งด่วนของประชาชนซึ่งการทำงานก็อาจมีการกระทบกระทั่งเป็นที่พอใจและไม่พอใจของประชาชนบางฝ่าย จึงส่งผลให้การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับงานวิจัยของ สะอาด ราชเฉลิม (2541 : 64 - 67) ได้ทำการ วิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตต์ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าแบบภาวะผู้นำหลักของผู้บริหาร โรงเรียนคือแบบเกื้อหนุน แบบภาวะผู้นำรองคือ แบบแนะนำ กำกับดูแล ส่วนแบบภาวะผู้นำที่ต้องพัฒนา คือ แบบมอบหมายงาน สำหรับยึดหยุ่นในการใช้แบบภาวะผู้นำและควมมีประสิทธิผลในการใช้แบบภาวะผู้นำ และควมมีประสิทธิผลในการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ สุภชัย เหาะน้อย (2550 : 56 - 61) ได้ทำการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ภาพรวม ร้อยละ 69.0 (อยู่ในระดับปานกลาง) ซึ่งถ้าพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความโปร่งใสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมา คือด้านความยุติธรรมคิดเป็นร้อยละ 76.4 ด้านความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 76.0 ด้านการใช้ความรู้ในการบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 71.6 ด้านการกล้าตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 64.0 ด้านความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และที่พบน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 56.0 ตามลำดับ

**สมมุติฐานที่ 2 ประชาชนที่มี เพศ เขตเลือกตั้ง อายุ อาชีพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน**

ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนจำแนกตาม เพศ เขตเลือกตั้ง อายุ อาชีพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ โดยรวมอาจเป็นเพราะว่าสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวแทนของประชาชนทุกหมู่บ้าน ทุกเขตเลือกตั้งอย่าง เสมอภาค ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ ในสายตาของประชาชน สร้างสัมพันธภาพที่ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลที่ทำงานด้วยกัน และใช้เหตุและผลในการแก้ไขปัญหา ผลการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวดี วงษ์ทอง (2547 : 8 - 34) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ เกษราภรณ์ วงศ์ก่อ (2550 : 94 - 101) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนราชการมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมแตกต่างกับพนักงานครู และลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมแตกต่างกับพนักงานครู



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิก สภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ โดยสรุปมาจากข้อคำถามรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้านเพื่อนำไปพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ดังนี้

1.1 ด้านความเป็นผู้นำ ควรพัฒนาบทบาทสมาชิกสภาเทศบาลให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

1.2 ด้านบุคลิกภาพ สมาชิกสภาเทศบาลควรมีความมั่นใจ เปิดเผยและตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ สมาชิกสภาเทศบาลควรมีทักษะและความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ

1.4 ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สมาชิกสภาเทศบาลควรมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาเพื่อสร้าง โอกาสให้กับองค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยในครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล : กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาประสิทธิภาพคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลให้ดียิ่งขึ้น

- ประเมิน นาคดี. (2549). ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของสมาชิก  
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2552). กลไกของสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2554). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์.
- พรวิทย์ สิทธิจินดา. (2553). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
ตามความคิดเห็นของประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วน  
ตำบลห้วยชัน อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชกิจจานุเบกษา. (วันที่ 29 กรกฎาคม 2496). พระราชบัญญัติเทศบาล. เล่มที่ 70 ตอนที่ 14.
- พิทยา แสงแก้ว. (2555). [ออนไลน์]. ภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร.  
[สืบค้นวันที่ 29 ธันวาคม 2555]. จาก <http://www.thaindc.org/files/51089.pdf>.
- พัทธา สายหู. (2546). กลไกของสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2554). สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา.
- มานพ เสถียรเขต. (2545). สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่พึงประสงค์ในสายตา  
ของประชาชน ศึกษาเฉพาะอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษ  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาสโลว์. (2555). [ออนไลน์]. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์. [สืบค้นวันที่ 29 ธันวาคม 2555].  
จาก <http://www.stou.ac.th>.
- มัตติกา วิลัย. (2553). คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของ  
ประชาชนตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางปะ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มัน โഴ๊ะ กาหลง. (2551). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุระมิแล  
อำเภอเมือง จังหวัดหวัดปัตตานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุทธนา ศิริพรรณ. (2547). การพัฒนาหมู่บ้านหนองโก ตำบลหนองโก อำเภอบรบือ  
จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ :

นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2548). คนไทยในอุดมคติ. กรุงเทพฯ : แม็ค.

วราภรณ์ รุ่งเรืองกิจ. (2550). กลยุทธ์การบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

วุฒิสาร ตันไชย. (2552). ยุทธศาสตร์การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์.

ศุภวัฒน์กร วงศ์ชนวสุ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2550). สถิติพื้นฐานเพื่อผู้บริหารท้องถิ่น :

เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาสถิติสำหรับนักบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

ศุทธิพร ทองสุทธิ. (2553). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใน

เขตพื้นที่อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สงวนศรี วิรัชชัย. (2547). จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร.

สมบูรณ์ ชุมพาลี. (2548). คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลในทรรชนะ

ของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลบางเสรี อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี.

ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สามารถ เจริมรอด. (2545). คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จังหวัดฉะเชิงเทราในทรรชนะของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา.

ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธิพงษ์ พรหมไพจิตร. (2553). ภาวะผู้นำในการพัฒนาสังคม. ภาควิชาสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุพิตรา สุภาพ. (2546). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สุรพงษ์ แสงเรณู. (2552). **ความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุเมธ แสงนิ่มนวล. (2552). **ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน.** กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : บริษัท ส. เอเชียเพรส จำกัด.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2555). [ออนไลน์]. **ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ.** [สืบค้นวันที่ 29 ธันวาคม 2555]. จาก <http://www.watnachuak.org/index.php>.
- แสงตะวัน มโยทาร์. (2547). **คุณลักษณะและบทบาทของนายกเทศมนตรีที่พึงประสงค์ : ความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ อนันตกุล. (2548). **คิดแบบนักบริหารสมัยใหม่ ใน หนังสือวิธีคิด ของอนันต์ อนันตกุล : รวบรวมคำบรรยายตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 - 2538.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์.
- อานนท์ อภากริมย์. (2546). **สังคมวิทยา.** กรุงเทพฯ : แพรววิทยา.
- อุทัย หิรัญโต. (2549). **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย ธนผลผดุงกุล. (2548). **บทบาททางการเมืองของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษากรณี อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Cohen, B.J. (1979). **Introduction of Sociology.** New York : McGraw-Hill Book.
- Etzioni, A. (1961). **A Comparative Analysis of Complex Organization.** New York : The Free Press. Cohen.
- Friedrich and C. Joachim. (1963). **Man and His Government : An Empirical Theory of Politics.** New York : McGraw-Hill.
- Secord, P.F. and C.W.Backman. (1984). **Social Psychology.** New York : McGraw-Hill Book.
- Turner. J.H. (1981). **The Structure of Sociological Theory.** Illinois : Dancy Press.
- Wohmhoeener, A. (1975). **Elite and Development.** Bangkok : Workshop-Series-Report Vi.
- Yamane, T. (1973). **Statistics : an Introductory Analysis.** New York : Harper and Row.



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล :  
กรณีศึกษาตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด**

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
  2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยจะนำไปอภิปรายผลในทางวิชาการ จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือบุคคลอื่นแต่อย่างใด
  3. ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามทุกข้อ
  4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
    - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
    - ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พงษ์สิทธิ์ โง่นแก้ว

นักศึกษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง ( ) ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ  
 ชาย  หญิง
2. เขตเลือกตั้ง  
 เขต 1  เขต 2
3. อายุ  
 ไม่เกิน 30 ปี  31-40 ปี  
 41-50 ปี  มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
4. อาชีพ  
 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ  พนักงานบริษัท/ลูกจ้างเอกชน  
 เกษตรกร/รับจ้าง  ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว
5. ระดับการศึกษา  
 ไม่เกินประถมศึกษา  มัธยมศึกษาตอนต้น  
 มัธยมศึกษาตอนปลาย  อนุปริญญาหรือสูงกว่า

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่าสมาชิกสภาเทศบาลในพื้นที่ของท่านมีคุณลักษณะตามข้อคำถามมากน้อยเพียงใดตามเกณฑ์ ดังนี้

สมาชิกสภาเทศบาลเป็นเช่นนั้นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
สมาชิกสภาเทศบาลเป็นเช่นนั้นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
สมาชิกสภาเทศบาลเป็นเช่นนั้นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
สมาชิกสภาเทศบาลเป็นเช่นนั้นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
สมาชิกสภาเทศบาลเป็นเช่นนั้นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน



ข้อ	ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	1 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ	5	4	3	2	1
1	กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาเร่งด่วนเมื่อเกิดปัญหา เฉพาะหน้า					
2	เป็นผู้มีความทะเยอทะยานทำงานท้าทาย ความสามารถของตนเอง					
3	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
4	มีวินัยในตนเองสูง					
5	สร้างความไว้วางใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา					
6	มีความสามารถในการประสานงาน					
7	สามารถแก้ปัญหาคความขัดแย้งในองค์กร					
8	เป็นผู้เปลี่ยนแปลงการพัฒนาเสมอ					
	2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ					
9	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
10	มีวุฒิสติปัญญาความรู้ความสามารถเหมาะสม					
11	มีความสุขรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
12	การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกาลเทศะ					
13	ความมั่นใจเปิดเผยตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน					
14	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ					
15	มีการพุดจาสุภาพต่อบุคคลทุกวัยทุกสถานะ					
16	มีความเป็นประชาธิปไตย					

ข้อ	ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึง ประสงค์ ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	3 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์	5	4	3	2	1
17	ให้เกียรติและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน					
18	มีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน					
19	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					
20	ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามควรแก่โอกาส					
21	มีความยืดหยุ่นรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
22	สร้างสัมพันธ์ภาพที่ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่าง บุคลากรที่ทำงานด้วยกัน					
23	มีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ					
24	มีความสามารถในการอธิบาย สั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจดี					
	4.ด้านคุณลักษณะทักษะความรู้ความสามารถ					
25	มีความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ทางราชการเป็นอย่างดี					
26	มีความสามารถในการวางแผนพัฒนา เพื่อสร้างโอกาสให้กับองค์กร					
27	มีความสามารถในการสร้างทีมงาน					
28	มีความรู้และเข้าใจในหลักการบริหารงาน					
29	มีความรู้และเข้าใจสถานการณ์ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลง					
30	ใช้เหตุและผลในการแก้ไขปัญหา					
31	แสวงหาความรู้และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ					
32	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ดี					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาล  
 คำชี้แจง กรุณาเขียนข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของสมาชิก  
 สภาเทศบาล

1. ด้านความเป็นผู้นำ

.....  
 .....  
 .....

2. ด้านบุคลิกภาพ

.....  
 .....  
 .....

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

.....  
 .....  
 .....

4. ด้านความรู้ความสามารถ

.....  
 .....  
 .....

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**

เรื่อง **ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาล**

ตำบล : **กรณีศึกษาดำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด**

**คำชี้แจง**

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้ดำเนินการขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
  2. คำตอบทุกคำตอบในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะนำไปอภิปรายผลในเชิงวิชาการซึ่งไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือบุคคลอื่นแต่อย่างใด
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

นายพงษ์สิทธิ์ โง่นแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**แบบสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของสมาชิกสภาเทศบาล**

1. ท่านคิดว่าคุณลักษณะของสมาชิกสภาเทศบาลด้านความเป็นผู้นำ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าคุณลักษณะของสมาชิกสภาเทศบาลด้านบุคลิกภาพ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าคุณลักษณะของสมาชิกสภาเทศบาลด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าคุณลักษณะของสมาชิกสภาเทศบาลด้านความรู้ความสามารถ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาให้สัมภาษณ์


ภาคผนวก ข  
ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 2	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 3	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 4	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 5	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 6	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 7	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 8	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 9	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 10	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 11	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 12	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 13	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 14	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 15	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 16	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 17	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 18	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 19	+1	+1	+1	3	1
ข้อ 20	+1	+1	+1	3	1





ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยระยะที่ 1

ข้อที่	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.911
2	0.922
3	0.914
4	0.915
5	0.919
6	0.910
7	0.911
8	0.915
9	0.910
10	0.918
11	0.913
12	0.917
13	0.910
14	0.918
15	0.916
16	0.913
17	0.927
18	0.914
19	0.925
20	0.921

หมายเหตุ

1. N of Cases = 40
2. N of Items = 20
3. Alpha = 0.915

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายพงษ์สิทธิ์ โง่นแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2520
ภูมิลำเนา	บ้านเลขที่ 139 หมู่ 12 ตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด 45250
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	สมาชิกสภาเทศบาล
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด 45250
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม