



คือ ด้านส่วนตัวและครอบครัว ด้านความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา และด้าน  
คุณธรรมและความประพฤติ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของปลัดอำเภอ พัฒนาการ  
และผู้ใหญ่บ้าน ที่มีต่อคุณลักษณะของประธานกรรมการสภาตำบลที่เอื้อต่อการพัฒนา  
ชนบท ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยรวมทุกด้าน ความคิดเห็นของปลัดอำเภอ  
และพัฒนาร อยู่ในระดับมากกว่าความคิดเห็นของผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ด้านความรู้ความสามารถ ความคิดเห็นของ  
พัฒนาร อยู่ในระดับมากกว่าความคิดเห็นของผู้ใหญ่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ความคิดเห็นของปลัดอำเภออยู่ใน  
ระดับมากกว่าความคิดเห็นของผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
ด้านการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของปลัดอำเภอและพัฒนาร อยู่ในระดับมากกว่า  
ความคิดเห็นของผู้ใหญ่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านส่วนตัว  
และครอบครัว ความคิดเห็นของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมากกว่าความคิดเห็นของ  
ปลัดอำเภอและพัฒนารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณลักษณะ  
ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา  
และด้านมนุษยสัมพันธ์ ความคิดเห็นของปลัดอำเภอ พัฒนาการ และผู้ใหญ่บ้าน  
ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของปลัดอำเภอ พัฒนาการ  
และผู้ใหญ่บ้าน ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสภาตำบลน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี  
และมากกว่า 10 ปี ที่มีต่อคุณลักษณะของประธานกรรมการสภาตำบลที่เอื้อต่อ  
การพัฒนาชนบท ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยรวมทุกด้าน ความคิดเห็นของ  
ปลัดอำเภอ พัฒนาการ และผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสภาตำบล  
5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมากกว่าความคิดเห็นของปลัดอำเภอ  
พัฒนาร และผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสภาตำบลมากกว่า 10 ปี  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของ  
ปลัดอำเภอ พัฒนาการและผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสภาตำบล

5-10 ปี อยู่ในระดับมากกว่าความคิดเห็นของปลัดอำเภอ พัฒนาการ และ  
ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์การทำงานในสภาตำบลน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า  
10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะ  
อื่น ๆ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านมนุษยสัมพันธ์  
ด้านความมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนา และด้านส่วนตัวและครอบครัว ความคิดเห็น  
ของปลัดอำเภอ พัฒนาการ และผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์การทำงานในสภาตำบล  
น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

**Thesis Title** : **Characteristics of Tambon Council Chairmen  
Favorable to Rural Development in Changwat  
Surat Thani**

**Author** : **Lieutenant-to-be Rangsarith Saripast**

**Major Program** : **Community Development Education**

**Academic Year** : **1994**

### **Abstract**

This research aims at investigating the characteristics of Tambon council chairmen, which are considered favorable to rural development in Changwat Surat Thani. The investigation is based on the surveyed opinions of 27 assistant district officers, 29 community development workers and 244 village headmen. Independent variables included in this study are position held and length of work experiences. Dependent variables are Tambon council chairmen's favorable characteristics, which are categorized into: leadership, competence, rules of conduct, human relations, resolution on rural development, job performance, and personal and family life. In collecting the data, a 5-scale questionnaire with 52 items, the reliability of which is 0.94, is used. Percentage, arithmetic mean, standard deviation and F-test are used in data analysis. An analysis of variants and a post-test for pair-difference mean are conducted through Scheffé's method.

The research findings are as follows:

1. In all categories listed above, the characteristics of Tambon

council chairmen favorable to rural development in Surat Thani are rated high by all assistant district officers, community development workers and village headmen. The first three categories, prioritized in order of the mean, are 'personal and family life,' 'resolution on rural development,' and 'rules of conduct.'

2. The assistant district officers and the community development workers yield a higher mean in all categories of the favorable characteristics than the village headmen. The significant differences are at the levels of 0.01 and 0.05, respectively. The community development workers give a higher mean in the category 'competence' than the village headmen. The significant difference is at 0.01. In the category 'rules of conduct,' the assistant district officers give a higher mean than the village headmen, with the significant difference of 0.01. The assistant district officers and the community development workers offer a higher mean in the category 'job performance' than the village headmen. The significant difference is at 0.01. However, in the category 'personal and family life,' the village headmen provide a higher mean than the assistant district officers and the community development workers. The significant difference is at 0.01. In the categories 'leadership,' 'resolution on rural development' and 'human relations,' the respondents are found to provide no significant differences.

3. In terms of length of work experiences, the assistant district officers, the community development workers and the village headmen who have been participating in the Tambon councils for 5-10 years and less than 5 years offer a higher mean in all categories considered than those who have been participating in the Tambon councils for more than 10 years. The

significant difference is at 0.01. The assistant district officers, the community development workers and the village headmen with 5-10 years' experiences in the Tambon councils give a higher mean in the category 'job performance' than those with less than 5 years' experiences and those with more than 10 years' experiences. The significant differences are at 0.01 and 0.05, respectively. However, in the categories of 'leadership,' 'rules of conduct,' 'human relations,' 'resolution on rural development,' and 'personal and family life,' differences in length of work experiences are found to constitute no significant differences.