

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังกับบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

EXPECTED AN ACTUAL ROLES OF THE ADMINISTRATORS OF THE TAMBON

ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN PATHUM THANI PROVINCE

เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์¹

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Saovanard Leklersindhu

Lecturer in the Master of Public Administration program Faculty of Liberal Arts Rajapruek University

*Email saovanard@hotmail.com

Received: 09-08-2022 Revised: 18-01-2023 Accepted: 29-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี (2) ศึกษาบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่อบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี และ (4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 210 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่อบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน เพศและประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงด้านการบริหารของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงด้านการบริหารของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : บทบาทหน้าที่ที่คาดหวัง, บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง, ผู้บริหาร

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the level of roles and duties expected in the administration of the executives of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province. (2) to study the practical role level and duties in the administration of the executives of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province (3) to compare opinions of management and operators to roles and duties expected in the administration of the executives of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province and (4) to compare the practical role level and duties in the administration of the executives of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province. This was quantitative research. The sample group was 210 Manager and Operator selected through simple sampling. The statistical in data analysis were percentage, mean, standard deviation F-test and t-test analysis by using the computer program.

The results of the study were as follows (1) the level of roles and duties expected in the administration of the executives of sub-district administrative organizations overall was at a high level. (2) The practical role level and duties in the administration of the executives of sub-district administrative organizations overall was at a high level. (3) The results of hypothesis testing to compare opinions of management and operators to roles and duties expected in the administration of the executives of sub-district administrative organizations. Classified by personal status, It was found the age education and position have an opinion on the expected roles duties in the administration of the executives of sub-district administrative organizations have significant differences, whereas gender and work experience were found no significant differences at .05 level (4) The results of hypothesis testing to compare opinions of management and operators to practical role level and duties in the administration of the executives of sub-district administrative organizations. Classified by personal status, It was found the gender age education and experience have an practical role level and duties in the administration of the executives of sub-district administrative organizations were found no significant differences. Whereas position were found significant differences at .01 level

Keyword: Expected role, Practical roles, Executive

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญมากในปัจจุบัน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 เป็นความคาดหวังของประชาชนว่าจะช่วยให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และท้องถิ่นจะได้รับการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยจะสังเกตได้ว่าท้องถิ่นใดมีความเจริญส่วนหนึ่งมักจะมาจากการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการวางแผน การดำเนินงาน และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบมีระเบียบแบบแผน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการยึดหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น (Decentralization) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของประชาธิปไตย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้เป็นสถาบันที่ให้การศึกษการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน 2) เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง 3) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น 4) เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 5) เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง และยังเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดแต่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในเขตพื้นที่ชนบท ซึ่งได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย (King Prajadhipok's Institute. 2009: 5) กล่าวได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐาน เป็นการตอบสนองต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่ให้อำนาจการบริหารงานแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้สามารถบริหารงานที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ ตรงตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

โดยทั่วไปผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์กร เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน และกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีการดำเนินงาน เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางเพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ และจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานกิจการต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงานการปรับปรุงคุณภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องสร้างวัฒนธรรมโดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานประสบผลสำเร็จและนำไปสู่การพัฒนาตนเองคิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับและนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Pitnitha Pannasil, 2015 p.151-152) ดังนั้นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องมีบทบาทที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทุกคน เพราะบทบาทที่เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องนับถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้บริหาร องค์กรใด

มีผู้บริหารที่มีบทบาทเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานการปฏิบัติงานก็จะประสบผลสำเร็จด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังกับบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารจัดการองค์การให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ เพื่อนำไปสู่การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรที่เจริญรุ่งเรืองประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่อบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคคลที่ควรกระทำ ที่บุคคลจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งหรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่สามารถพัฒนาขึ้นมาได้ โดยการอาศัยการเรียนรู้ในสถานการณ์ของการกระทำ

ประเภทของบทบาท

Saowaluck Winaidham, 2009 p.7 ได้กล่าวว่า บทบาทสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท

1. บทบาทตามใบสั่ง (Prescribed role) เป็นการปฏิบัติตามความคาดหวังของแต่ละสถานภาพตัวตน และทักษะในการแสดง บทบาทมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับ ความคาดหวังของสถานภาพนั้น ๆ เน้นตรงระดับการยอมรับปฏิบัติตามความคาดหวังของตำแหน่งที่บุคคลเข้าครอบครอง
2. บทบาทตามใจ (Subjective role) เป็นบทบาทที่เน้นตรงจุดที่คิดว่าความหวังต่าง ๆ จะต้องผ่านตัวตนก่อนจึงจะมีการปฏิบัติขณะที่ผ่านตัวตน ตัวตนก็จะพิจารณาเลือกสรร ลดทอน พลิกแพลงความคาดหวังนั้น ๆ ให้เหมาะสมกับตน จุดสนใจของการวิเคราะห์จึงอยู่ที่แบบหรือสไตล์ของแต่ละคนเป็นอย่างไร

3. บทบาทจริง (Enacted role) เป็นพฤติกรรมจริงของปัจเจกบุคคลหลังจากผ่านขั้นตอน 2 ขั้นตอนมาแล้ว หากจะดูพฤติกรรมเปิดเผยก็จะดูซับซ้อนหรือโครงข่ายเชื่อมโยงของพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น ถ้าเพ่งไปที่บทบาทเปิดเผยจุดวิเคราะห์ก็จะพุ่งไปที่ตัวความคาดหวัง หรือการตีความคาดหวังตามสถานภาพนั้น ๆ

ลักษณะของบทบาท

Snguan Sutthiloetarun, 2007 p.139 ได้กล่าวถึงลักษณะของบทบาทไว้ 3 ลักษณะ

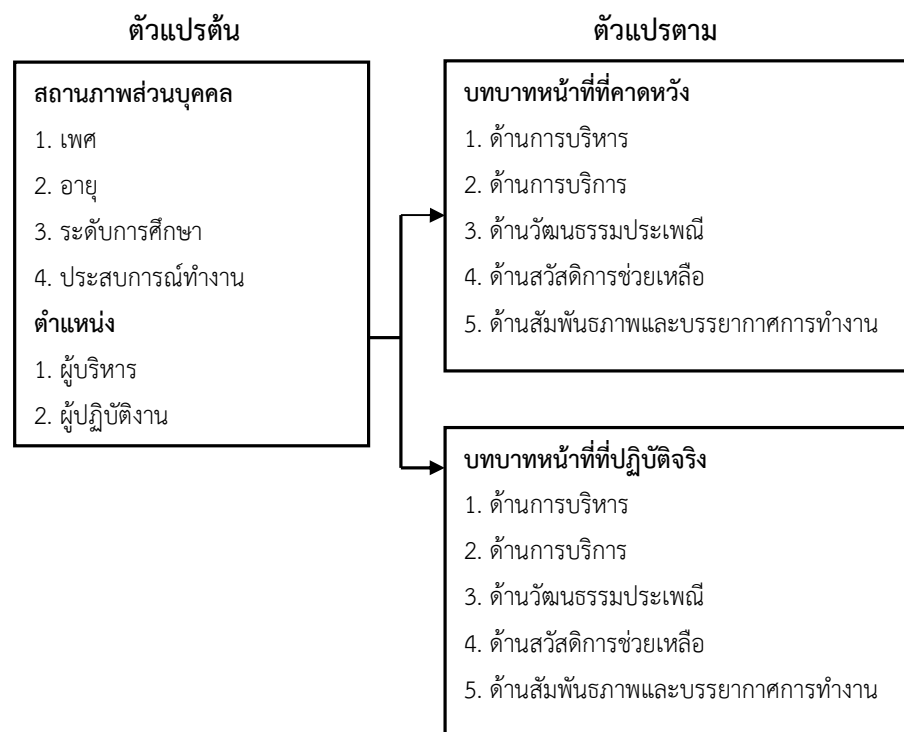
1. บทบาทที่แสดงจริง เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง และอาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือบทบาทที่ตัวเองคาดหวัง หรือไม่ก็เป็นบทบาทตามที่สังคมและตัวเองคาดหวัง

2. บทบาทตามความคาดหวัง เป็นบทบาทที่แสดงตามความคาดหวังของผู้อื่น เช่น บทบาทของนักศึกษาตามความคาดหวังของอาจารย์

3. บทบาทตามลักษณะของการรับรู้ เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพรับรู้เองว่าตัวเองควรมีบทบาทอย่างไร เช่น พนักงานจะคาดหวังว่า พนักงานควรแสดงพฤติกรรมอย่างไร

สรุป บทบาทเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมที่บุคคลพึงแสดงออกตามสถานภาพที่ตนเป็นอยู่ในขณะนั้น บทบาทจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล และสามารถจัดระเบียบการอยู่ร่วมกัน และร่วมกันพัฒนาชุมชนและสังคมให้เจริญก้าวหน้าได้ จึงอาจจะกล่าวได้ว่าบทบาทมีความสำคัญในการกำหนดหน้าที่ของบุคคล ช่วยให้บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการศึกษาวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 424 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane, 1973 p. 125) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 210 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสาร บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังกับบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังกับบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 25 ข้อ

ในตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์วัดระดับเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1967 pp. 90-95) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายความว่า มีเห็นมากที่สุด

4 หมายความว่า มีมาก

3 หมายความว่า มีปานกลาง

2 หมายความว่า มีน้อย

1 หมายความว่า มีน้อยที่สุด

ส่วนข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แปลผลโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best, 2001 pp. 204)

ระดับคะแนน 4.50-5.00 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.50-4.49 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก

ระดับคะแนน 2.50-3.49 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับคะแนน 1.50-2.49 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับคะแนน 1.00-1.49 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็นที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 และนำเครื่องมือทดลองใช้กับ อบต. จังหวัดนนทบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ความเที่ยงโดยหาค่า Alfa Coefficient ได้ค่าเท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ใน อบต.

2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ อบต.ในจังหวัดปทุมธานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยใช้เวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 120 วัน

4. ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเอฟ และค่าที่

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 210 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวนทั้งสิ้น 148 คน มีอายุระหว่าง 31-45 ปี จำนวน 73 คน มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี 149 คน มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-10 ปี จำนวน 82 คน และส่วนใหญ่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 165 คน

ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด

ปทุมธานี โดยภาพรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปรผล
1. ด้านการบริหาร	4.30	0.472	มาก
2. ด้านการบริการ	4.06	0.510	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมประเพณี	3.96	0.544	มาก
4. ด้านสวัสดิการช่วยเหลือ	4.16	0.483	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศการทำงาน	4.05	0.520	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีเรียงตามลำดับความสำคัญ พบว่า ด้านการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, SD 0.472) รองลงมาด้านสวัสดิการช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.16$, SD 0.483) ด้านการบริการ ($\bar{X} = 4.06$, SD 0.510) ด้านความสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, SD 0.520) และน้อยสุดด้านวัฒนธรรมประเพณี ($\bar{X} = 3.96$, SD 0.544)

ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหาร	4.23	0.533	มาก
2. ด้านการบริการ	4.26	0.438	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมประเพณี	4.10	0.490	มาก
4. ด้านสวัสดิการช่วยเหลือ	4.03	0.540	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศการทำงาน	4.10	0.513	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีเรียงตามลำดับความสำคัญ พบว่า ด้านการบริการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, SD 0.438) รองลงมาด้านการบริหาร ($\bar{X} = 4.23$, SD 0.533) ด้านวัฒนธรรมประเพณี ($\bar{X} = 4.10$, SD 0.490) ด้านความสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$, SD 0.513) และน้อยสุดด้านสวัสดิการช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.03$, SD 0.540)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวัง	t-test for Equality of Mean					
	เพศ	Mean	SD.	t	df	Sig
ภาพรวม	ชาย	4.10	.0470	0.100	208	0.80
	หญิง	4.12	0.415	0.108	135.401	

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.53	4	0.88	4.49	0.00
	ภายในกลุ่ม	39.49	201	0.19		
	รวม	43.02	205			

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.88	3	0.63	3.09	0.02
	ภายในกลุ่ม	41.14	202	0.20		
	รวม	43.02	205			

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.90	4	0.14	0.69	0.59

ภายในกลุ่ม	42.12	201	0.20
รวม	43.02	205	

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวัง	t-test for Equality of Mean				
	ตำแหน่ง	Mean	SD.	t	Sig
ภาพรวม	ผู้บริหาร	4.45	0.58	5.19	0.00
	ผู้ปฏิบัติงาน	4.00	0.34		

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง	t-test for Equality of Mean				
	เพศ	Mean	SD.	t	Sig
ภาพรวม	ชาย	4.14	.046	-0.00	0.99
	หญิง	4.14	0.41		

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ

บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.28	4	0.82	4.28	0.00
	ภายในกลุ่ม	38.49	201	0.19		
	รวม	41.77	205			

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.82	3	0.27	1.35	0.25
	ภายในกลุ่ม	410.94	202	0.20		
	รวม	41.77	205			

จากตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.57	4	0.14	0.69	0.59
	ภายในกลุ่ม	41.20	201	0.20		
	รวม	41.77	205			

จากตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง

บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง	t-test for Equality of Mean				
	ตำแหน่ง	Mean	SD.	t	Sig
ภาพรวม	ผู้บริหาร	4.46	0.57	4.82	0.00
	ผู้ปฏิบัติงาน	4.04	0.34		

จากตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีบทบาทสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการบริหารมีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร และการบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้า ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการบริหารงานในองค์กร ทั้งในเรื่องการจัดการงาน เงิน คน วัสดุ และแผนงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น (Bidhya Bowornwathana, 2013 p.2) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ เที่ยงธรรม และอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งยังสอดคล้องกับ Surin Kaewmanee, 2015 p.20) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร สามารถช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความไว้วางใจกันมากขึ้น เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี มีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถ ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร และยังช่วยให้ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Wanwisa Angsukietavorn, 2018) ศึกษาเรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงด้านการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีบทบาทสูงสุด ได้แก่ ด้านการ

บริการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งการส่งเสริมและการช่วยเหลือการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมในรูปแบบของการช่วยเหลือด้านการเงิน ด้านวัสดุสิ่งของและการบริการ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และการสนับสนุนที่เป็นนามธรรมในรูปแบบของการให้กำลังใจ การผูกพันใกล้ชิด ความรัก ความอบอุ่นทางอารมณ์ การยกย่องความเอาใจใส่และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานบริการให้น่ารื่นรมย์บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีผลต่อความสัมพันธ์กับการทำงาน ความพอใจในงาน และกำลังใจในการทำงาน (Vanidchaya Manissoern, 2015 p.23) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ความเข้าใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การ ที่มีต่อความแตกต่างจากองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความรู้สึก การจงใจ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้น และยังสอดคล้องกับ (Thapanee Boonyakiat, 2016 p.23) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงานที่ส่งผลต่อทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chutharat Pradabpetch, Chiraporn Praevanit, & Wanida Wathanagool. (2015) ศึกษาเรื่องบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของสำนักงานบริหารการศึกษาดำเนินการรับรู้ของผู้รับบริการ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานบริหารการศึกษาคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

1. จากผลการศึกษาวิจัย บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านการบริหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การใช้ศิลป์ด้านภาวะผู้นำมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานและคน หรือนำศาสตร์และศิลป์มาเป็นหลักยึดเหนี่ยวในการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น สิ่งไหนดีให้นำมาปฏิบัติ สิ่งไหนไม่ดีก็ควรหลีกเลี่ยง เพราะถ้าผู้บริหารขาดศิลปะการบริหารงานอย่างใดอย่างหนึ่งงานอาจจะสะดุดลงได้ และถ้ามีภาวะผู้นำก็จะสามารถครองตน คือ มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถเข้าใจเหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต อดทนอดกลั้น มีเหตุผล และมีการควบคุมอารมณ์ที่ดี ครองคน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ มีความจริงใจ มีความสามารถในการจงใจ ครองงาน คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา มุ่งมั่นในการสร้างผลงาน มีความกล้าหาญ และประสานสัมพันธ์หรือที่เรียกกันว่าเก่งคิด เก่งคน และเก่งงาน

2. จากผลการศึกษาวิจัย บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านการบริการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การให้ความรู้และคำแนะนำต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในหลาย ๆ ด้าน มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การ

ตัดสินใจ การจัดการที่ดีและมีความทันสมัย สามารถอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ให้ทันยุคทันสมัย ติดตามข่าวสารความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กร และเพื่อที่จะสามารถสั่งสอนเรื่องราวต่าง ๆ ที่บุคลากรในองค์กรไม่เข้าใจในด้านนั้น ๆ ได้ และนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องถูกเวลาและเหมาะสม อีกทั้งต้องแสวงหาความรู้อยู่เป็นประจำ เพราะว่าการที่ผู้บริหารมีความรู้เหนือเพื่อนร่วมงานจะทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างดี เป็นผู้นำในทางวิชาการและการบริหาร ไม่ใช่เป็นผู้บริหารประเภทที่ถามอะไรก็ 모르เรื่องซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้บริหารที่น่าเบื่อสำหรับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ใฝ่รู้

3. จากผลการศึกษาวิจัย บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านวัฒนธรรมประเพณี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีเป็นประจำและสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณี เพราะวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นรากฐานที่สำคัญของวัฒนธรรมของชาติ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวิถีการดำเนินชีวิต ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาของคนในชุมชนที่บ่งบอกถึงอัตลักษณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงชีวิตของคนในชุมชนที่จะพัฒนาชุมชนไปสู่สังคมที่มีคุณภาพ มีการส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ส่งเสริมพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านหรือแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม และการจัดการภูมิทัศน์วัฒนธรรมชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งและรายได้ เช่น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ถนนสายวัฒนธรรม เป็นต้น

4. จากผลการศึกษาวิจัย บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านสวัสดิการช่วยเหลือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่จัดให้ปกติ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน เพราะสวัสดิการเป็นแรงจูงใจที่ดีอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ราบรื่น ซึ่งในยุคปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้วิถีชีวิตของคนทำงานเปลี่ยนไปแรงจูงใจของคนก็เปลี่ยนไปด้วย สวัสดิการจึงเป็นสิ่งจูงใจและแรงจูงใจที่ต้องพิจารณาและเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารต้องบริหารสวัสดิการให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับทุกคนในองค์กรให้คุ้มค่ามากที่สุด เพราะสวัสดิการจะช่วยลดรายจ่ายสร้างความสุขพัฒนาคุณภาพชีวิตและครอบครัวของบุคลากรให้ดีขึ้น ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความภักดีต่อองค์กรลดการขาดลามายและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5. จากผลการศึกษาวิจัย บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การจัดครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานทั้งทางกายภาพและสภาพแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการทำงานที่ดี มีปัจจัยที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวก

ความแตกต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการและมีความหลากหลายเหมาะสมกับยุคสมัยเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทบาหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

1. จากผลการศึกษาวิจัย บทบาหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านการบริหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การคลี่คลายหรือระงับข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งจากสาเหตุภายในและภายนอกองค์กร และการควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในวิสัยที่จะแก้ไขได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีทักษะในการบริหารความขัดแย้ง และหาวิธีการบริหารความขัดแย้งให้เหมาะสม ไม่ชุกปัญหาไว้ได้พร้อมแล้วรอวันปะทุขึ้นมาทำลายองค์กร เพราะหากปล่อยละเลยหรือเพิกเฉยอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในอนาคต แต่หากมีการจัดการความขัดแย้งได้ ผลที่เกิดขึ้นจะสร้างความเจริญพัฒนาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน และส่งผลดีต่อการบริหารงานในองค์กร ทั้งนี้ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้แต่สามารถจัดการได้ โดยผู้บริหารที่รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้ง จะเปลี่ยนความขัดแย้งในปริมาณที่เหมาะสมให้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ในองค์กรได้ เนื่องด้วยความขัดแย้งในปริมาณที่เหมาะสมจะสามารถจุดให้บุคลากรริเริ่มแก้ไขปัญหาได้ ดังนั้น ผู้บริหารที่เข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้งจะได้เปรียบในการควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสมต่อการบริหารองค์การ

2. จากผลการศึกษาวิจัย บทบาหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านการบริการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การให้บริการด้วยความเสมอภาคภายใต้ระเบียบแบบแผนเดียวกัน และได้รับผลที่สมบูรณ์ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการ และไม่คำนึงถึงตัวบุคคล ไม่ถือเขาถือเรา ไม่เลือกปฏิบัติวางตัวเป็นกลางให้บริการโดยไม่มีอารมณ์หรือความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้อง เอาใจใส่ในการให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่แสดงออกอย่างเหนียวแน่นเยิ่นเย้อ และติดตามเรื่องจนสำเร็จ สุขภาพอ่อนน้อมถ่อมตนรู้จักหลักการบริการและเอาใจใส่ในการบริการ มีความยิ้มแย้มแจ่มใส เห็นอกเห็นใจ มีการแสดงออกที่เป็นมิตรภาพต่อทุกคนที่อยู่ใกล้ ให้บริการที่ทำด้วยความเต็มใจและสมัครใจในการให้บริการ โดยเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการให้รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจต่อการให้บริการอยู่เสมอ

3. จากผลการศึกษาวิจัย บทบาหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านวัฒนธรรมประเพณี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีเป็นประจำและสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีเป็นประจำและสม่ำเสมอเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม และมีการกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงโดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการบำรุงรักษาศิลปะประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นหน่วยงานซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดัน กระตุ้น และส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น เพื่อดำรงไว้ซึ่งความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนอย่างยั่งยืน

4. จากผลการศึกษาวิจัย บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านสวัสดิการช่วยเหลือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการเพื่อป้องกันและบรรเทาความเดือดร้อน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยมีความยืดหยุ่นและคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส เป็นต้น และจะต้องมีความเท่าเทียมความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน และพัฒนาแผนการจัดสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับบุคลากรในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น สร้างเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

5. จากผลการศึกษาวิจัย บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การสร้างสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีบรรยากาศที่ดีหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานอบอุ่นผ่อนคลาย กระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งในระดับพนักงานด้วยกันหรือพนักงานกับผู้บริหาร และหมั่นสังเกตพฤติกรรมและใส่ใจกับสุขภาพของบุคลากรทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต หรืออาจจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใหม่ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในที่ทำงาน ให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกผ่อนคลาย และทำงานอย่างมีความสุข เช่น การยกเลิกการเขียนใบลาต่าง ๆ แต่ใช้การพูดคุยถึงสาเหตุความจำเป็น และจัดสรรเวลาให้ไปทำธุระโดยไม่เบียดเบียนเวลาการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดความเอาใจใส่เอื้ออาทรกันในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่และการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
2. ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลงานที่เป็นเลิศของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและแก้ไขบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังกับบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
4. ควรมีการติดตามผลหลังจากการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องว่ามีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างไร

REFERENCES

- Chutharat Pradabpetch, Chiraporn Praevanit, & Wanida Wathanagool. (2015). **Expected roles and Actual roles of the office of educational administration based on the perception of the service receiver, faculty of tropical medicine, Mahidol Uiversity.** *Journal of Srinakharinwirot Research and Development (Journal of Humanities and Social Sciences)*, 7(13), 32-46.
- Best, John W. (2001). **Research in Education.** New Jersey: Englewood Cliffo.
- Bidhya Bowornwathana. (2013). **Integrative Management.** Nonthaburi: Office of the Civil Service Commission.
- King Prajadhipok's Institute. (2009). **Political Correctness.** Retrieved on February 13, 2021, from <http://www.thaipoliticsgovernment.org/wiki/.html>.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), **Attitude Theory and Measurement.** New York: Wiley & Son.
- Pitnitha Pannasil. (2015). The Role of Executive in the 21st Century. *Journal of MCU Peace Studies*, 3(2), 151-152.
- Saowaluck Winaidham. (2009). **The Role of Rayong Municipality to Problem Solving on Non-registered population : A Case Study of Professional woman.** Master of Public Administration Independent study Bachelor of Public Khon Kaen University.
- Snguan Sutthiloetarun. (2007). Human Behavior and Self Development. 7thed. Bangkok: Publisher Aksaraphiphat.
- Surin Kaewmanee. (2015). **A Model of Participator Management through governing board for promoting the efficiency of the primary educational service area office.** Thesis education administration Naresuan University.
- Thapanee Boonyakiat, T. (2016). **The Perception of Organizational Climate Influenced Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior.** Independent Study Graduate degree Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Vanidchaya Manissoern. (2015). **Quality of work, perceived organizational climate, and turnover intention: the mediating role of the organizational commitment.** Master of Arts thesis Department of Industrial and Organizational Psychology Thammasat University.
- Wanwisa Angsukietavorn. (2018). **The Comparative Study of The Actual and Expected Roles of School Administrators in Promoting on Lifelong Learning of Teachers Under**

The Secondary Educational Service Area Office 3. Thesis Master of Art Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya University.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** 3rded. New York: Harper and Row Publication.