

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

Factors affecting desirable characteristics of the Director of Education, Religion and Culture Division in the Sub-District Administrative Organization

วิชญา น้อยมาลา^{1*} ภักดี โพธิ์สิงห์² ยูภาพร ยูภาศ²
E-mail: wichyanxymala@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 309 คน โดยการใช้สูตรของทาโร ยามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน การได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์การ อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ สามารถรวมกันทำนายได้ ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ควรเป็นผู้ที่ถ่ายทอดประสบการณ์และการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี สามารถให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาได้ ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง มีการสอนงาน บุคลากร ตลอดจนจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะต่างๆ ควรเป็นตัวอย่างที่ดีในความถูกต้องและยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อประโยชน์แก่ส่วนราชการและประชาชน

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์, ผู้อำนวยการ, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The purposes of this study were 1) To study the desirable characteristics of the Director of the Division of Education, Religion and Culture in the Sub-district Administrative Organization Roi Et Province 2) to study the factors affecting desirable characteristics of the Director of Education, Religion and Culture Division in the Subdistrict Administrative Organization. and 3) to study the recommendations on factors affecting desirable characteristics of the Director of the Education, Religion and Culture Division in the Sub-district Administrative Organization Roi Et Province The sample consisted of 309 teachers of the Child Development Center and employees of the Sub-district Administrative Organization under the Education, Religion and Culture Division in Roi Et Province by using Taro Yamane's formula. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, frequency, standard deviation. and multiple regression analysis

The results of research were as follow: 1) To study the desirable characteristics of the Director of the Division of Education, Religion and Culture in the Sub-district Administrative Organization Roi Et Province. the overall level was at a high level. 2) Factors affecting desirable characteristics of the Director of the Education, Religion and Culture Division in the Sub-district Administrative Organization Roi Et Province, including motivation for achievement in work

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Continuous learning and development corporate culture ideology and vision can predict together 81.10% with statistical significance at the .05 level and 3) Recommendations on factors affecting desirable characteristics of the Director of the Education, Religion and Culture Division in the Sub-district Administrative Organization Roi Et Province Should be a person who transfers experience and work to subordinates as well. can give advice when there is a problem There should be continuous development of the people themselves. Keep up to date with the latest news Learn about social, cultural changes and the development of modern technology. should create a working culture like brothers and sisters Have teaching personnel as well as organizing trainings to provide knowledge on various skills It should be a good example of accuracy and based on the interests of the public. for the benefit of government agencies and people.

Keywords: desirable characteristics, director, sub-district administrative organization

ความเป็นมาของปัญหา

“ข้าราชการทุกฝ่ายมีหน้าที่เหมือนกัน ที่จะต้องตั้งใจชวนช่วยปฏิบัติงานด้วยความฉลาดรอบคอบให้สำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายโดยไม่ชักช้า และที่จะต้องร่วมกับชาวไทยทุกคนในอันที่จะอุ้มชูรักษาความดีในชาติให้ยืนยงอยู่กับผืนแผ่นดินไทย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มีตำแหน่งสำคัญ ยิ่งจะต้องปฏิบัติให้ดี ให้หนักแน่น ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นผลงานที่สำเร็จขึ้นจากความร่วมมือและจากความรู้ที่ใจ จักได้แผ่ไพศาลไปตลอดทั่วทุกหนแห่ง ยิ่งความสุขความเจริญที่แท้จริงให้บังเกิดขึ้นได้ตามที่ปรารถนา” พระบรมราชาบาทพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (ผู้จัดการออนไลน์, 2558) พระบรมราชาโชวาทและพระราชดำรัสที่อัญเชิญมานี้ ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของงานราชการ ที่ข้าราชการทุกคนควรตระหนัก ดังนั้น การที่ประชาชนและประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้นั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกภาคส่วน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือหน่วยงานราชการที่มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมา พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 กล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท (โกวิทย์ พวงงาม, 2555) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 มาตรา 67 ข้อ 5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้จัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่ดังกล่าวคือ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยให้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยหลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่างๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์ วิจัยและการพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการให้หรือจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางแผนโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการและแก้ไขปัญหาขัดข้องต่างๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและเสนอแนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางพิจารณาเรื่องต่างๆ จัดทำแผนและระบบสารสนเทศ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารโรงเรียน งานบริหารวิชาการ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และมีนักวิชาการศึกษาเป็นผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับ และพนักงานจ้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี จะช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหลายด้านดังนี้ 1. ด้านการบริหารจัดการ 2. ด้านบุคลิกภาพ 3. ด้านภาวะผู้นำ 4. ด้านจริยธรรม 5. ด้านอื่นๆ (ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, 2552)

การดำเนินงานดังกล่าวของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีผลโดยตรงกับประชาชนในพื้นที่ ทั้งในด้านการศึกษา ที่จะต้องดำเนินการเสริมสนับสนุนทุกระดับการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ จัดฝึกอบรมอาชีพ เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ ดูแลตนเองได้ ตลอดจนจัดทำวิจัยหลักสูตร สร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้านการศึกษาต่างๆ เพื่อให้คุณภาพการศึกษาของตำบลมีการพัฒนาต่อไป ด้านศาสนา จัดโครงการวันสำคัญทางศาสนา ตามบริบทของพื้นที่ เช่น จังหวัดร้อยเอ็ดมีวันสำคัญทางศาสนาหลายวันตามฮีต 12 เพื่อรักษาไว้ซึ่งจารีตประเพณีอันดีงามของคนในพื้นที่ ที่มีการถือปฏิบัติการมาแต่โบราณ เป็นต้น ด้านวัฒนธรรม จัดโครงการส่งเสริมรักษา สืบสาน ประเพณีต่างๆ ของท้องถิ่น เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบุญเผวด ประเพณีบุญคูณลาน เป็นต้น

ดังนั้นผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมจะต้องมีความรู้ ความสามารถ เนื่องจากมีความสำคัญต่อการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะงานของกองฯ จะสำเร็จได้นั้นต้องมีผู้นำที่เก่งและดี แต่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งยังขาดผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์กรจึงจำเป็นต้องมอบหมายงานในหน้าที่ของผู้อำนวยการกองฯ ให้นักวิชาการศึกษาเป็นผู้ดูแล ส่งผลให้งานต่างๆ มีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากนักวิชาการศึกษามีงานในหน้าที่ของตนอยู่แล้ว แต่เมื่อได้รับภาระงานของตำแหน่งผู้อำนวยการกองฯ ด้วย ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ยังมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนในกลุ่มนักวิชาการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารกองฯ ที่แต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามบริบทของหน่วยงานหรือของพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะในด้านวิชาการ ด้านสังคม ด้านการบริหาร หรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งในประเทศไทยมีสภาพแวดล้อม สภาพวัฒนธรรม สภาพสังคม ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละพื้นที่ จึงทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย วัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน (ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์, 2555)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพื่อประโยชน์การปฏิบัติงานราชการ เป็นแบบแผนเพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของตำแหน่ง รวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว ได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่ควรปฏิบัติ จึงได้จัดทำวิจัยนี้ขึ้น โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารกองโดยตรงคือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน และนักวิชาการศึกษาในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา และในฐานะผู้ที่ได้รับมอบหมายงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา การวิจัยจะเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านจริยธรรม และด้านอื่นๆ เพราะหากเราทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกองการศึกษา แล้ว จะทำให้การทำงานของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกด้านและยังประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมุติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านอุดมการณ์และวิสัยทัศน์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในจังหวัดร้อยเอ็ด 20 อำเภอ มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 130 แห่ง มีศูนย์พัฒนาเด็กทั้งหมด 545 แห่ง มีจำนวนประชากรดังนี้ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1,090 คน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 260 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,350 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด, 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนที่ ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ตามแนวคิดของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามประเภทสอบถามรายการ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อประสานข้อมูลการเก็บข้อมูล

4.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4.3 ให้มีผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย

4.4 เก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

2) นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบ (Coding Form)

3) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อมากำหนดเกณฑ์ของการให้คะแนน ดังนี้

การจัดกระทำคะแนนแบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิลิเอร์ท (Lilert's Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

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

จากนั้นนำคะแนนมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำมาเทียบกับเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2551, น. 186) ตามสูตร ดังนี้

เกณฑ์คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด
- ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง น้อย
- ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง
- ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มาก
- ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยใช้สถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

5.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) การเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

5.2.4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับคุณลักษณะ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการบริหารจัดการ	3.88	0.54	มาก	3
2. ด้านจริยธรรม	4.06	0.45	มาก	2
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.26	0.37	มากที่สุด	1
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.67	0.48	มาก	6
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.86	0.45	มาก	5
โดยรวม	3.93	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.26$) ด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.67$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์ด้วย (Multiple Linear Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
a ค่าคงที่ (Constant)	1.172	.080	-	14.673	.000
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (X_1)	.116	.027	.179	4.259	.000*
2. ปัจจัยด้านการได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (X_2)	.045	.020	.092	2.210	.028*
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_3)	.113	.022	.199	5.141	.000*
4. ปัจจัยด้านอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ (X_4)	.191	.023	.325	8.462	.000*

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $R = .901$ $R^2 = .811$

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ 0.901 ($R = .901$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ .811 ($R^2 = .811$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ได้ร้อยละ 81.10

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

- 3.1 ปัจจัยด้านอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ (X_4) (Beta = .325)
- 3.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_3) (Beta = .199)
- 3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (X_1) (Beta = .179)
- 3.4 ปัจจัยด้านการได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (X_2) (Beta = .092)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.172 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$

แทนค่าในสูตร $Y = 1.172 + 0.191 (X_4) + 0.113 (X_3) + 0.116 (X_1) + 0.045 (X_2)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1z_1 + B_2z_2 + \dots + B_nz_n$

แทนค่าในสูตร $Z = 0.325 (X_4) + 0.199 (X_3) + 0.179 (X_1) + 0.092 (X_2)$

เมื่อ Y และ Z = ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ควรเป็นผู้ที่ถ่ายทอดประสบการณ์และการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี สามารถให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาได้ ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง มีการสอนงานบุคลากรตลอดจนจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะต่างๆ ควรเป็นตัวอย่างที่ดีในความถูกต้องและยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อประโยชน์แก่ส่วนราชการและประชาชน

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความคาดหวังในการได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงานอย่างมีส่วนร่วม สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การที่ผู้นำมีความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์จะเป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีบารมี ได้รับการยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่พึงประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายันท์ แจ้ทอง และ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสหวิทยาเขตเมืองปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนันท (2559) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ นาคเจือ (2558) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ ฟองศิริ (2558) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิณี สวยกลาง (2558) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ภาโสสม (2555) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเปา (2556) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ หยาดพิรุณ แจ่มศรีจันทร์ (2556) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอ ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีอุดมการณ์มีความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการทำงาน เป็นบุคคลที่องค์กรต่างๆ ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้นำเนื่องจากเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนการทำงานและบทบาทในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เป็นคุณลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระสมพล ยสชาติ และพระศิริวัฒน์ ปิยสีโล (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ด้วยการนำโดยกลยุทธ์ (strategy) เป็นแนวทางที่ผู้นำได้ใช้ดุลพินิจพิจารณากลับกรองแล้วว่า มีความเหมาะสม เป็นแนวทางที่สามารถจะปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ในเชิงกลยุทธ์ของผู้นำในการจัดการในองค์กร คือ การบริหารความเชื่อถือ และความไว้วางใจ หมายถึง ความยึดมั่นในอุดมการณ์ นโยบาย มาตรการ และระบบคุณธรรม จุดยืน ที่มั่นคงของผู้นำจะก่อให้เกิดความเชื่อถือ และความไว้วางใจแก่สมาชิก และการบริหารตนเอง หมายถึง การยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง เมื่อผู้นำเข้าใจตนเองจะส่งผลให้สามารถยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น และสามารถพัฒนาจุดด้อยของตนเองด้วยการศึกษาและแสวงหาความรู้ใหม่ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ Tichy & Devanna (1986) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดง

ความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพ และความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การเกิดจากอิทธิพลของผู้นำและสมาชิกในองค์กร ดังนั้นผู้นำที่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีเข้ากับบริบทของบุคลากรได้เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เช่น วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สร้างการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นจะทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จ และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (2003) กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน พฤติกรรมของพนักงานนั้นจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อ พนักงานและกระบวนการทำงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีความเข้มแข็งและแข็งแกร่ง (Strong Organizational Culture) ต้องสามารถควบคุมพฤติกรรมขององค์การได้ (Organizational Behavior) เป็นตัวกำหนดว่าพนักงานต้องทำอะไรคิด และทำในแนวทางเดียวกับวัฒนธรรมขององค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ องค์การจึงดำเนินวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับพนักงาน เพื่อควบคุมและทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Williams (2008) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การจัดว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) หรือสิ่งที่อยู่ภายในองค์การและมีผลกระทบต่อพนักงาน การจัดการและองค์การมีความสำคัญเพราะมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกและการทำงานของพนักงาน รวมทั้งมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

2.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ขอบงานที่ท้าทาย มีการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ สามารถถ่ายทอดหรือสอนงานแก่บุคลากร และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วลัยพรรณ พรไพโรธสาร (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังในงานที่ท้าทายและต้องใช้สติปัญญาความรู้ความสามารถ เพื่อจัดการกับงานและปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers & Porter (1979) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้อยู่ Chiu, Po-Sheng and others. (2008) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ภาวะภายในที่เกิดพฤติกรรมที่เข้มแข็งมีทิศทางและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Eggen and Kauchack (2004) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงในการกระทำพฤติกรรมที่เข้มแข็ง เพื่อไปสู่จุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยศักดิ์ ขาวสังข์ (2562) ได้สรุปว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ถูกกระตุ้น โน้มน้าว ชักนำให้บุคคลเกิดความสนใจ เพื่อให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาให้ไปสู่ทิศทางที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ แรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งภายในจิตใจ และปัจจัยภายนอก อันได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิเช่น รางวัลตอบแทนตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน สภาพความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งในบางครั้งอาจอยู่ในรูปแบบของกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งซึ่งเป็นการทดแทนสิ่งที่ขาดหายไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะพยายาม มีความอดทนที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ และพยายามหาวิธีการมาแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตัวเองตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1987) ได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดมีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

2.4 ปัจจัยด้านการได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทำให้มีความรู้ ความสามารถนำมาประยุกต์ในการทำงานได้ ตลอดจนการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานแก่บุคคลอื่นส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเป็นคุณลักษณะที่องค์กรต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาศิต อาณาภาพแสนยากร (2556) กล่าวว่า การเรียนรู้ คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงทางสติปัญญา ที่มีลักษณะค่อนข้างถาวรโดยเป็นผลมา

จากประสบการณ์หรือการฝึกหัดที่มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน การเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน ผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงคือความรู้ความเข้าใจและทักษะใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรางค์ โค้วตระกูล (2553) และอ้อชรา เอ็บสุขศิริ (2556) มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับความหมายของ “การเรียนรู้” คือการเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกฝนหรือฝึกหัด

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน การได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์การอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ควรเป็นผู้ที่ถ่ายทอดประสบการณ์และการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี สามารถให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาได้ ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง มีการสอนงานบุคลากรตลอดจนจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะต่างๆ ควรเป็นตัวอย่างที่ดีในความถูกต้องและยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อประโยชน์แก่ส่วนราชการและประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ควรผู้บริหารควรมีการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างเป้าหมายในการทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถของตนเองและทีมงาน มีการร่วมกันสร้างแนวทางการทำงานร่วมกัน
 2. ด้านการได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีการเข้าเรียนรู้สิ่งใหม่ทั้งจากผู้มีประสบการณ์และครูออนไลน์ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองให้รอบด้าน
 3. ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน ระดมความคิดเห็นในการทำงาน ระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน สร้างทีมงานที่มีความสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันด้วยการจัดการความรู้
 4. ด้านอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ ผู้นำควรมีการวิเคราะห์องค์กรเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานโดยระดมความคิดเห็นจากบุคลากร สอบถามปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและมีการออกแบบแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน
- ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป
1. ผู้บริหารควรควรมีการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของบุคลากร สร้างทีมงาน สร้างความร่วมมือ ความเอื้อเฟื้อแก่กัน ให้ร่วมกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
 2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์พวงงาม. (2555). การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต, (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนสาร บัดลิ่งก์ปัทมา. (2552). คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ, พิมพ์ครั้งที่ 2. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.
- บุษบา คำนนท์. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประกาศิต อานุภาพแสนยากร. (2556). การจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2558). ปัญหาครูไทย.(เมื่อไหร่) ใครจะสะสาง?. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=9580000087601.20> ตุลาคม 2560.
- พระสมพล ยสชาติ และพระศิริวัฒน์ ปิยสีโล. (มกราคม-มีนาคม 2563). ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์. วารสารพุทธศาสตร์เพื่อสันติ. 1(1). 39-48.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วลัยพรรณ พรไพโรสาร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สมจิตร์ จันทร์เปา. (2556). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ นาคเจือ. (2558). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สามารถ พองศิริ. (2558). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายัณห์ แจ็คทอง และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสหวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ. Journal of Roi Kaensarn Academi. 6(2).
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. (2564). บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. ร้อยเอ็ด: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด.
- สุพรรณิ สวากลาง. (2558). คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี ภาโสสม. (2555). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์ ไควตระกุล. (2553). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หยาดพิรุณ แจ่มศรีจันทร์. (2556). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครู ราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อชรา เอ็บสุขสิริ. (2556). จิตวิทยาสำหรับครู. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Chiu, Po-Sheng and others. (2008). “A Meaningful Learning based u-Learning Evaluation Model,” Eighth IEEE International Conference on Advanced Learning Technology. 77 – 81.
- Eggen, P. and Kauchak, D. (2004). Educational psychology: Windows, classrooms. Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (2003). Behavior in Organization: understand and Managing the Human Side of Work. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: PracticeHall.
- McClelland, D.C. (1987). Human Motivation. U.K.: Cambridge University Press.
- Steers, R.M. & L.W. Porter. (1979). Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hall Book Company.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). The Transformational Leader. New York: Riley.
- Williams, F.M. (2008). Student Assistance Programs (SAP): An Organizational and Theoretical Perspective on Building Bridges for Healthy Youth. Dissertation Abstracts International. 68(8). 254.