



ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

THE ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF BUDDHISM
OFFICE , KANCHANABURI PROVINCE

นายธนภัทร ทวีศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

นายธนภัทร ทวีศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF BUDDHISM
OFFICE , KANCHANABURI PROVINCE

Mr. Thanapat Taweessri

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี” เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(รศ.ประณต นันทิยะกุล)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ ดร.ธิติวดี หมั่นมี)

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา , ดร. ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.ธิติวดี หมั่นมี

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายธนาภัทร ทวีศรี)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี
ผู้วิจัย : นายธนภัทร ทวีศรี
ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ :

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ ดร. พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ ๑)
ศศ.ม,รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
อาจารย์ ดร.ธิตูฒิ หมั่นมี พธ.บ., พธ.ม., พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการประสิทธิภาพในการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

วิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่างคือ พระสงฆ์ในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน ๒๓๑ รูป จากจำนวนทั้งหมด ๕๔๔ รูป และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (The-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๘ ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ

จากการวิจัยพบว่า

๑) พระสงฆ์มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านสถานที่ให้บริการ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๒) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์ที่มี อายุ การศึกษาสามัญ การศึกษาแผนกธรรม และ การศึกษาแผนกบาลี ต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพระสงฆ์ที่มี พรรษา และ ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า (๑) ด้านการวางแผนงาน สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรเข้ามาดูแล

ให้คำแนะนำทันทีเมื่อได้รับคำร้องขอ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เข้าไปศึกษาการทำงานของคณะสงฆ์อย่างใกล้ชิด และควรมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่ (๒) ด้านกระบวนการให้บริการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรมีกระบวนการให้บริการที่รวดเร็ว และสะดวกให้มากขึ้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้เร็วกว่าเดิมและเหลือเวลาพอที่คณะสงฆ์จะเตรียมงานทัน และเจ้าหน้าที่ควรเพิ่มการลงพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของวัดตามอำนาจหน้าที่ที่มีอย่างเต็มความสามารถ (๓) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรให้บุคลากรบริการอย่างเท่าเทียมกัน ควรเพิ่มเติมการจัดให้มีการอบรมเรื่องระเบียบการปฏิบัติงานต่อพระสงฆ์ให้มีความเข้าใจมากขึ้น และควรจัดให้มีการสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน (๔) ด้านสถานที่ให้บริการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรได้รับการขยายอาคารสถานที่ของสำนักงานเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น ควรจัดโต๊ะ เก้าอี้ไว้รองรับพระสงฆ์ที่เข้าไปติดต่อกิจธุระ และควรจัดให้มีพนักงานจัดการจอดรถให้มีระเบียบ

Thesis Title : The Administrative Effectiveness of Buddhism Office ,Kanjanaaburi Province

Researcher : Thanapat Taweessri

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee :

Phrakrusangkarak Kittisak Kittipanno, B.A.,M.A.,D.P.A.

Dr. Titivuth Manmee, B.A., M.A., Ph.D. (Public Admin.)

Date of Graduation : 2014

ABSTRACT

The objectives of this research were; 1) to study the administrative effectiveness of the Kanjanaburi Office of Buddhism, 2) to compare the administrative monks' opinions towards the administrative effectiveness of Kanjanaburi Office of Buddhism classified by personal factors and 3) to study problems, obstacles and recommendations for the administrative effectiveness of Kanjanaburi Office of Buddhism

The methodology was the mixed method between quantitative and qualitative research. The quantitative research collected data from 231 samples derived from 544 populations. The qualitative research collected data from 8 key informants. The depth-interview and analyzed data by descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1) The administrative monks' opinions about the administrative effectiveness of Kanjanaburi Office of Buddhism by overall were at high level with. Considering by each aspect was that the most effective aspect was the service facilities with , secondly the personnel's performance at and the last level was the planning at the average which was still at high level.

2) The comparison of the administrative effectiveness of the Kanjanaburi Office of Buddhism by the respondents' opinions were that the administrative monks with different age, formal education, Dhamma and Pali educational level did not have different opinions at the statistical significance at 0.05, denying the set hypothesis. The administrative monks with different ordained year and working experiences had different opinions about the administrative effectiveness of Kanjanaburi Office of Buddhism, at the statistical significance at 0.05, accepting the set hypothesis

3) Recommendations for the administrative effectiveness of Kanjanaburi Office of Buddhism were that (1) planning; the Kanjanaburi Office of Buddhism responded to the requests promptly. There should be more personnel working with administrative monks

closely, there should be more year plan and information for the monks, (2) the service process; the Kanjanaburi Office of Buddhism should have the prompt service process, more conveniently. Public relations should be prompt and continuous and allowing enough time for monks to prepare the activities. Officers of the Office of Buddhism should do more field works visiting locations to assist monks to do their work effectively according their responsibility, (3) Personnel performance; the Office of Buddhism should let the personnel to perform their duties equally, there should be additional training and seminar to upgrade the personnel to the high proficiency in performing their duties and (4) Service facility; The Kanjanaburi Office of Buddhism should be renovated and expanded for more space and more effective in duty performance. There should be chairs or seats for monks who came to contact the Office and attendants at the parking lot to keep the parking in order.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด กาญจนบุรี สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเรียบร้อย ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบไปด้วย พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ดร. และ อาจารย์ ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจ ใส่ความช่วยเหลือใน การปรับแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้และตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร.,พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ดร.,รศ.ประณต นันทียะกุล,อาจารย์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์,และอาจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี ที่เป็นคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์พร้อมแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้ความ เมตตาช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานทุกๆ ด้าน

ขอขอบคุณผู้อำนวยการและผู้บริหารพร้อมทั้งบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรีทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และขอกราบขอบพระคุณพระ สังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรี ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามทุกๆ รูป รวมทั้งให้ความ อนุเคราะห์การให้สัมภาษณ์ กราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณพระราชาวิสุทธิเมธี รองเจ้าคณะ จังหวัดกาญจนบุรี รูปที่ ๑ เจ้าอาวาสวัดไชยชุมพลชนะสงคราม ,พระครูปริยัติชัยกาญจน์ เจ้า อาวาสวัดถ้ำเขาปูน ,พระครูกาญจนสุตาภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดไชยชุมพล ชนะสงคราม , ที่เมตตาตามอบทุนการศึกษาและเป็นที่ปรึกษาด้วยดีเสมอ และกราบขอบพระคุณ พระมหาสมควร นนทิโย ที่เอื้อเฟื้อทุนทรัพย์ในการเดินทางเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย และ ขอขอบพระคุณ นางสาวณี เอมาสุดา ครอบครั้วสว่างแจ้ง มี นางสาวฐาธิดา สว่างแจ้ง และนาง สมบูรณ์ สว่างแจ้ง ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี และเพื่อน ๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รุ่นที่ ๗) ทุกรูป-คน ที่คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมาทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็น กตเวทิตาคุณแก่ คือ พระวิสุทธิรังษี (หลวงปู่เปลี่ยน) พระเดชพระคุณพระธรรมคุณาภรณ์ (ไพบูลย์ กตปัญญา) ผู้ให้ส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้เข้ารับการศึกษาคณะครูบาอาจารย์ทุกท่าน ตลอดถึง คุณพ่อรอ แม่เนิน ทวีศรี ซึ่งเป็นบิดามารดาผู้ให้ชีวิต และญาติสนิทมิตรสหายที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจน ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี

นายธนภัทร ทวีศรี

มีนาคม ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ณ)
สารบัญแผนภาพ	(ญ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฎ)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	๘
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๒๖
๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี	๓๙
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๙
๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย	๕๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๑
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๑
๓.๒ ประชากร ตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๖๑
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๓
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๕
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๖
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๖๘
๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๘
๔.๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี	๗๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการ บริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี	๙๐
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี	๙๒
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๙๗
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๙๙
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๙
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๗
บรรณานุกรม	๑๐๙
ภาคผนวก	๑๑๕
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๗

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลในแบบจำลอง ๑๗ แบบ	๑๓
๒.๒	ทำเนียบผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี	๔๖
๓.๑	จำนวนพระสังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรี ของเขตที่ตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี	๖๒
๔.๑	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๘
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม	๗๑
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงาน	๗๒
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ	๗๓
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	๗๔
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ	๗๕
๔.๗	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุ	๗๖
๔.๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามพรรษา	๗๗
๔.๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามพรรษา ด้านการวางแผนงาน	๗๘
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามพรรษา ด้านกระบวนการให้บริการ	๗๙
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามพรรษา ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	๘๐
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามพรรษา ด้านสถานที่ให้บริการ	๘๑
๔.๑๓	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามการศึกษาสามัญ	๘๒
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามการศึกษาแผนกธรรม	๘๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามการศึกษาแผนกบาลี	๘๔
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	๘๕
๔.๑๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการวางแผนงาน	๘๖
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านกระบวนการให้บริการ	๘๗
๔.๑๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	๘๘
๔.๒๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านสถานที่ให้บริการ	๘๙
๔.๒๑	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงาน	๙๐
๔.๒๒	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ	๙๐
๔.๒๓	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	๙๑
๔.๒๔	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ	๙๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	ดวงตราสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	๔๐
๒.๒	วิสัยทัศน์สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี	๔๗
๒.๓	แผนที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี	๔๘
๒.๔	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	๕๙
๔.๑	สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๙๗

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.ธ.	(ไทย) สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.เถร.	(ไทย) สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	เถรคาถา	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า. เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๗/๓๗. หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๗ หน้าที่ ๓๗ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย ด้วยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือพระพุทธศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันที่ชาติไทยเรามีความมั่นคง ดำรงเอกราช มีอธิปไตยเป็นอิสระอยู่ได้ตราบนานเท่านาน ก็ด้วยคนในชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่างคนในชาติ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา ดังนั้นหลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนา จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของประเทศชาติ การบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักร ต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราชมารยาทของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา ตามประวัติและพัฒนาการโดยลำดับ

ภารกิจของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐโดยการสนับสนุนส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์คุ้มครอง และส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแลรักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทางศาสนา โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้^๑

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคณะสงฆ์ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิสัยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๒) รับสนองงาน ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหาร การปกครองคณะสงฆ์

(๓) เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา

(๔) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา

(๕) ดูแลรักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง

(๖) พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา

(๗) ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม

(๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

^๑ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. “อำนาจหน้าที่”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.onab.go.th> (๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘).

การดำเนินการ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการบริหาร และให้ความอุปถัมภ์พระพุทธศาสนา ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีผู้บริหารงานคอยควบคุมดูแล ให้การจัดการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารงานที่เป็นระดับพระสังฆาธิการ ซึ่งเป็นหัวหน้างาน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานคณะสงฆ์ และการสร้างควมมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ภาวะผู้นำเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้นๆ มีคุณสมบัติ ความสามารถ และภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพียงใด และผู้บริหารในฐานะผู้นำของหน่วยงานจะได้รับความร่วมมือด้วยดีได้นั้น ในการบริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาท ภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน เพราะภาวะผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และนอกจากการแสดงผลบทบาทภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารยังต้องนำหลักธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้หน่วยงานมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

ยิ่งในยุคปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในขณะที่การปฏิรูประบบราชการได้มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชน การปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนายุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยมุ่งพัฒนาและสังคมเพิ่มฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งคือการส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานบริหารราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญที่จะต้องแก้ไขกันอย่างจริงจังก็คือ ปัญหาความล่าช้าในการปฏิบัติราชการ อาจกล่าวได้ว่า สาเหตุที่สำคัญเนื่องมาจากการที่ระบบราชการมีลักษณะที่แข็งตัว (Rigidity) ระบบราชการมักตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้กับกฎระเบียบเพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปกว่าที่จะทำงานได้อย่างคล่องตัว ข้าราชการปฏิบัติงานไม่สามารถจะทำงานนอกเหนือจากกฎระเบียบที่ตราไว้ ทำให้ยึดกฎระเบียบเป็นเป้าหมาย (Ends) แทนที่จะยึดเป็นวิธีการ (Means) ที่นำไปสู่เป้าหมาย ผลกระทบที่สำคัญที่สำคัญที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะในลักษณะงานที่ให้บริการแก่ประชาชนก็คือ การไม่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ภาพพจน์ที่ออกมาของข้าราชการก็คือ การทำงานล่าช้า ทำให้ประชาชนมองว่าข้าราชการและระบบราชการนั้นไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานเช้าชามเย็นชาม ซึ่งแม้ในปัจจุบันระบบราชการไทยจะได้รับการพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ขั้นตอนต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาค และโปร่งใสแล้วก็ตาม แต่ประชาชนก็ยังไม่พึงพอใจต่อการให้บริการ สังเกตได้จากเรื่องร้องเรียนทั้งที่เป็นวาจาและบัตรสนทนิตต่าง ๆ

ในสังคมยุคใหม่ โดยเฉพาะการบริหารจัดการสมัยใหม่เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้นให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และคนเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งองค์กรยุคใหม่ต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระบวนการทำงานต้องเป็นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลและความคุ้มค่า บุคลากรหรือข้าราชการต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีศักยภาพ คุณภาพและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการได้เป็นอย่างดี

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานที่ให้ความอุปถัมภ์คุ้มครองพระพุทธศาสนา และถวายงานคณะสงฆ์ในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งในปีการศึกษา ๒๕๕๗ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการแบ่งการบริหารงานคณะสงฆ์ออกเป็น ๑๓ อำเภอ ที่ดำเนินการ อันมีภารกิจที่สำคัญ คือ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครอง การเผยแพร่ สนับสนุนการศึกษาของคณะสงฆ์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมในการบริหารจัดการ^๒

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีพนักงานศาสนการและผู้บริหารคณะสงฆ์ในระดับผู้ปกครอง โดยแบ่งระดับสายงานรับผิดชอบการปกครอง จำนวน ๑๓ อำเภอ และเป็นหน่วยงานที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ต้องถวายงานเป็นประจำให้กับพระสังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรี ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นกรณีที่ผู้วิจัยสนใจและอยากทราบว่า การบริหารงาน ได้นำหลักการในการบริหารงานตามหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานของมากน้อยเพียงใดและปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตามหลักธรรมของผู้การอำนวยการ และ ผู้ปฏิบัติงาน ได้มากน้อยเพียงใด

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

^๒สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองวิชาการ, แนวปฏิบัติในการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔), หน้า ๑๕.

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ประสิทธิภาพของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ควรเป็นเช่นไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยการทบทวนเอกสารจากพระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ใน ๔ ด้านคือ (๑) ด้านการวางแผนงาน (๒) ด้านกระบวนการให้บริการ (๓) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและ (๔) ด้านสถานที่ให้บริการที่ให้บริการแก่พระสังฆาธิการที่เข้ามารับการบริการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาแผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านสถานที่ให้บริการ^๓

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

^๓ สมจิตร พึ่งพรรษา, “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พระสงฆ์ฆาธิการในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ในเขตพื้นที่ตั้งของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมด ๑๓ อำเภอ จำนวน ๕๔๔ รูป^๔

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี ในเขตพื้นที่ตั้งของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย ๑๓ อำเภอ

โดยมีพระสงฆ์ฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรี รวม ๑๓ อำเภอ ดังนี้

๑. อำเภอเมืองกาญจนบุรี
๒. อำเภอดำม่วง
๓. อำเภอดำมะคา
๔. อำเภอพนมทวน
๕. อำเภอห้วยกระเจา
๖. อำเภอดำมะขามเตี้ย
๗. อำเภอศรีสวัสดิ์
๘. อำเภอทองผาภูมิ
๙. อำเภอบ่อพลอย
๑๐. อำเภอเลาขวัญ
๑๑. อำเภอไทรโยค
๑๒. อำเภอสังขละบุรี
๑๓. อำเภอหนองปรือ

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๗ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ ดังนี้

๕.๑ พระสงฆ์ฆาธิการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลต่อการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

๕.๒ พระสงฆ์ฆาธิการที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

^๔สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, “รายงานประจำปี ๒๕๕๗”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.Kri.Onab.go.th> (๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๗).

๕.๓ พระสังฆาธิการที่มีการศึกษามัธยมศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

๕.๔ พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานสำนักงานของพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

๕.๕ พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานสำนักงานของพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

๕.๖ พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานสำนักงานของพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ประสิทธิผล หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ที่สำเร็จลุล่วง ดังประสงค์หรือสิ่งที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของการให้บริการแก่พระสังฆาธิการในด้านต่าง ๆ

การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากรในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งเป็นศิลปะในการทำงานของผู้บริหารในองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จนเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน จนเป็นผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ประสิทธิผลการบริหารงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี และมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างดี ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างเป็นระบบของการดำเนินงานให้ได้ประสิทธิผลของการถวายงานพระสังฆาธิการได้เป็นอย่างดี

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี หมายถึง องค์กรของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานนายกรัฐมนตรี สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการพระสังฆาธิการในด้านต่าง ๆ โดยมีการดำเนินงานใน ๔ ด้าน ดังนี้

๑) **การวางแผน** หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติ การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒) **กระบวนการให้บริการ** หมายถึง กระบวนการในการทำงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ในการให้บริการแก่พระสังฆาธิการในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

๓) **การปฏิบัติงานของบุคลากร** หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับต่างๆ มีขั้นตอนในการให้บริการแก่พระสังฆาธิการอย่างเป็นระบบและเป็นการป้องกันการเกิดข้อผิดพลาด

ในการทำนิติกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการพัฒนาระบบการให้บริการแก่พระสงฆ์ให้การ ให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่พระสงฆ์ให้การที่เข้ามารับการบริการในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

๔) สถานที่ให้บริการ หมายถึง บริเวณที่ให้บริการแก่พระสงฆ์ที่มีความร่มรื่นเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการและมีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่พระสงฆ์ให้การที่เข้ามารับการบริการในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

บุคลากร หมายถึง พนักงานศาสนาการ/ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่อยู่ในการกำกับดูแลของกองศาสนศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

พระสงฆ์ หมายถึง ตำแหน่งของพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งกำหนดตำแหน่งในกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสงฆ์ ซึ่งมีความหมายว่าตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส

กองศาสนศึกษา หมายถึง การจัดให้มีการศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมแก่ บรรพชิต และคฤหัสถ์ทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้เรียนยังสำนักเรียนที่วัดใกล้เคียงด้วย

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการประสิทธิผลการบริหารงาน ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๑.๗.๔ ผลวิจัยเป็นองค์ความรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหาร และการพัฒนาเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี หรือองค์กรอื่น ๆ ได้

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเอกสารทั้งจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีหัวข้อการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหาร
- ๒.๓ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี
- ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิผล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น^๑ ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด^๒ หรือหมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ๔ ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้ สอดคล้องกับสังคม (Social relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity)^๓

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือ ความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ประสิทธิผล อาจพิจารณาเป็น ๒ ระดับ คือ ประสิทธิผลของบุคคล และ ประสิทธิผลขององค์การ

- ๑) ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือ

^๑ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕๐๔.

^๒ภรณ์ กิตติบุตร, การพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒-๓.

^๓อรุณ รักธรรม, ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๒๕๗.

ปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มิวัตุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาอันน้อยที่สุด

๒) ประสิทธิภาพขององค์การ ตามแนวความคิดตั้งแต่ดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Segmentation) การปฏิบัติงานขององค์การ ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้จึงเกิดแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิมคือแนวความคิดแบบผสมผสาน (Integration Approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งใด เกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกัน ลักษณะของ แนวความคิดนี้จะไม่หลบเลี่ยงความขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (Conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น แนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (Dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี หรือหมายถึงความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพอใจในงาน และองค์การโดยส่วนรวม สามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้^๔

ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพอใจในงาน และองค์การโดยส่วนรวม สามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้^๕

เกณฑ์ของควมมีประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ๕ อย่าง คือ

๑) การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

๒) ประสิทธิภาพ (Performance) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้ กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

๓) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

๔) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าองค์การมีกลไกที่

^๔ ัฒนาพ สุวรรณเรือง, “ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันปราชญ์เลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๕๒.

^๕ ัฒนาพ สุวรรณเรือง, ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันปราชญ์เลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัด นครราชสีมา, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔-๒๗.

สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร

๕) การพัฒนา (Development) องค์กรมีประสิทธิผลถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูน ศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมีความหมายครอบคลุมถึง ผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและยังครอบคลุม ถึง กระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งก็คือรวมถึง ประสิทธิภาพนั่นเอง^๖

ประสิทธิผลองค์กร (Organization effectiveness) หมายถึง ความสามารถของ สถานศึกษาในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยประยุกต์ตามแนวความคิดของ Kaplan และ Norton ซึ่งประกอบด้วยมุมมอง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการ ภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา

๑) ประสิทธิภาพด้านการเงิน (Financial Perspective) หมายถึง ความสามารถของ สถานศึกษาในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถ บริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบ ต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร

๒) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ (Customer Perspective) หมายถึง ความสามารถของ สถานศึกษาในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการของสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน เช่น ความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้เข้ามาติดต่อ กับสถานศึกษาในด้านการให้บริการทางวิชาการหรือบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของ นักเรียน นักศึกษาต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบริการ ความพึงพอใจของชุมชน เป็นต้น

๓) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายใน ตั้งแต่การวิเคราะห์ การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการบริหาร เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การสร้างและปลูกฝังแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียน การสอน การติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เป็นต้น

๔) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในระยะยาว ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดี และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับ

^๖ สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๕-๖.

สถานศึกษาในอนาคต^๗

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ควรพิจารณา ๓ ส่วนประกอบกันตามลำดับของประสิทธิผล ดังนี้

๑) ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือ ความตระหนักในผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากองค์กร โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพได้แก่ ความสามารถของบุคคล ทักษะ ความรู้ ทัศนคติแรงจูงใจ และความเครียด

๒) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ถือได้ว่า มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจากกลุ่มคือการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ ของพนักงานในองค์กร โดยกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีรูปแบบความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น เข้มแข็ง และได้รับการสนับสนุนจากพนักงานในองค์กรมากกว่ากลุ่มทั่ว ๆ ไปในองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพระดับกลุ่มคือ การประสานงานภาวะผู้นำ โครงสร้างของกลุ่ม สถานภาพของกลุ่ม บทบาทและปทัสถาน

๓) ประสิทธิภาพระดับองค์การ ประกอบด้วยประสิทธิภาพระดับบุคคล และประสิทธิภาพระดับกลุ่ม กล่าวคือ ประสิทธิภาพของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพระดับบุคคล ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพระดับบุคคลและกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การ เช่น ลักษณะงานขององค์การ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์การ เป็นต้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ ทางเลือกโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร^๘

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลผลิต (Output) การดำเนินงานหรือปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งถือว่า ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย (Goal accomplishment) ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ใช้ในกระบวนการ แต่จะคำนึงถึงการกระทำสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงความสามารถบรรลุเป้าประสงค์ (Goals) ที่กำหนดไว้ และต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งในด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในองค์การ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในองค์การ ปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการประสิทธิผลในองค์การไว้ ดังนี้

^๗ สมจิตร พึ่งพรรษา, “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^๘ James L. Gibson, อ้างใน กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

ประสิทธิผลในองค์การ นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อันเป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้ว การประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การหรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อมหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำผลตอบแทนหรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้น กิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วย กิจกรรมต่อไปนี้คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานการใช้จ่ายเงินเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการของ องค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การและการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม^๙ ได้รวบรวมแนวความคิดและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยการใช้แบบจำลองของการประเมินประสิทธิผลขององค์การ (Models of Organizational Effectiveness) ซึ่งแบบ จำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การที่มีอยู่ในขณะนี้ สามารถแยกออกได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะแรก โดยเฉพาะในยุคต้น ๆ ของการศึกษา ใช้แนวความคิดที่จะใช้เพียงหลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งเท่านั้น ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่นวัดจากความสามารถในการผลิตเพียงอย่างเดียวเป็นเกณฑ์ เป็นต้น แนวความคิดนี้เรียกว่า เครื่องวัดประสิทธิผลเดียว หรือ Univariate Effectiveness Measures ส่วนอีกลักษณะหนึ่งที่ตรงกันข้ามกับลักษณะแรกคือ ใช้เกณฑ์หลายอย่างหรือ Multivariate Effectiveness measures ซึ่งจะแยกพิจารณา ดังนี้^{๑๐}

๑) เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียว (Univariate Effectiveness Measures)

เป็นความพยายามเบื้องต้นของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและนักสังคมวิทยาในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การ โดยมุ่งไปที่การเสาะแสวงหาเกณฑ์ที่เหมาะสมที่สุด การใช้ตัวแปรเดียวหรือเกณฑ์เดียวแต่ละตัวเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผลนั้นก่อให้เกิดปัญหาคือ

๑.๑ เป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเหล่านี้โดยตัวของมันเองนั้นกว้างขวางพอเพียงที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การได้ เช่น วัดประสิทธิผลจากอัตราการลาออกของพนักงานแต่เพียงอย่างเดียว เป็นต้น

๑.๒ ตัวแปรหลายตัวซึ่งใช้ในการวัดประสิทธิผล เช่น ความพึงพอใจ มีลักษณะของการใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัยหรือผู้บริหารว่านั่นคือสิ่งที่ควรจะเป็น แทนที่จะใช้ตัวแปรซึ่งเป็นกลางในการวัดความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

๑.๓ ปัญหาสำคัญที่สุดคือปัญหาการผสมผสานตัวแปรเดี่ยวๆ เหล่านี้เข้าด้วยกัน เพื่อเข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรเหล่านี้ต่อประสิทธิผลขององค์การ เช่น การให้ความหมายของประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถในการผลิต ก็ไม่สามารถทำให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งที่เรียกว่าประสิทธิผลได้ดีขึ้นแต่อย่างใด อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเดี่ยว ๆ แต่ละตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ

^๙จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, การบริหารและการพัฒนาองค์การ, เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ ๒), (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๐), หน้า ๒๔๓.

^{๑๐}กรณิ กิริติบุตร, การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร, ๒๕๒๙, หน้า ๕๒.

องค์การ แต่ตัวแปรเหล่านั้นมิใช่ตัวประสิทธิผลขององค์การ

๒) เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง (Multivariate Effectiveness Measures)

เป็นวิธีการหนึ่งในการวิเคราะห์ประสิทธิผลในองค์การ ประกอบไปด้วยความพยายามในการสร้างแบบจำลองซึ่งมีการสร้างฐานคติ (Hypotheses) และนำไปทดลองหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งแบบจำลองเหล่านี้มีประโยชน์ มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียว เพราะแบบจำลองต่าง ๆ พยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ สัมพันธ์กัน

ประเภทของการวัดเป็นแบบจำลองซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างบรรทัดฐาน และแบบจำลองซึ่งมีลักษณะเป็นการ พัฒนา เกณฑ์ที่สร้างขึ้นใช้วัดประสิทธิผลขององค์การทุกประเภท องค์การธุรกิจ หรือหน่วย งานวิจัยและพัฒนา โดยเกณฑ์แต่ละเกณฑ์มีที่มาจากการพิจารณาจากหลักทั่วไป หรือด้วยวิธีพิสูจน์ จากกรณีเฉพาะ มีการศึกษาแบบสอบถาม การศึกษาวิจัย ไม่มีการศึกษาวิจัย ศึกษาวิจัยหน่วยงาน องค์การหลายประเภท จากนั้น นำความถี่ของเกณฑ์ ที่ได้มีผู้ทำการศึกษาไว้ ๑๗ แบบ ตั้งแต่ปี ๑๙๕๗ ถึงปี ๑๙๗๔ มาจัดเรียงลำดับความถี่ของเกณฑ์ ดังแสดงในตารางที่ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ ความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลในแบบจำลอง ๑๗ แบบ

เกณฑ์การประเมิน	จำนวนครั้งที่ถูกนำมาใช้ (ยอดรวม = ๑๗)
ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น (Adaptability-flexibility)	๑๐
ความสามารถในการผลิต (Productivity)	๖
ความพอใจ (Satisfaction)	๕
ความสามารถในการสร้างผลประโยชน์/ผลกำไร (Profitability)	๓
การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition)	๓
การปราศจากความเครียด (Absence of Strain)	๒
การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (Control over Environment)	๒
การพัฒนา (Development)	๒
ประสิทธิภาพ (Efficiency)	๒
การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน (Employee Retention)	๒
การเจริญเติบโต (Growth)	๒

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	จำนวนครั้งที่ถูกนำมาใช้ (ยอดรวม = ๑๗)
การผสมผสาน (Integration)	๒
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)	๒
การอยู่รอด (Survival)	๒
เกณฑ์อื่น ๆ (Others)	๑

จากเกณฑ์การประเมินผลหลาย ๆ อย่างในแบบจำลองการวัดประสิทธิผลขององค์การ ๑๗ แบบ มีเกณฑ์การประเมินผลเบื้องต้นแรกของ Gibson et. al (กิบสัน, ๑๙๗๓, ๑๙๗๒) เป็นหนึ่งในเกณฑ์ทั้ง ๑๗ เกณฑ์ ซึ่ง Gibson ได้ศึกษาที่มาของเกณฑ์จากการสำรวจแบบจำลองที่ทำไว้ก่อนกำหนดเกณฑ์การ ประเมินผลในระยะสั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ในระยะกลาง ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) การพัฒนา (Development) และในระยะยาว คือ การอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adaptiveness) การพัฒนา (Development) และในระยะยาว คือ การอยู่รอด (Survival)

ประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดตั้งแต่ดั้งเดิม เป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Segmentation) การปฏิบัติงานของ องค์การทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความ เปลี่ยนแปลงใดๆ ได้จึงเกิดแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิมคือแนวความคิดแบบผสมผสาน (Integration approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ๆ โดยมอง ภาพรวมว่ามีสิ่งใดเกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกัน ลักษณะ ของแนวความคิดนี้จะไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (Conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้อง เผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น แนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (Dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี^{๑๑} กล่าวคือ องค์การที่มีประสิทธิผลนั้นจะสามารถ ใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด จากความสามารถของคนในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มทำงานที่มี ประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง จะประกอบด้วยลักษณะทาง พฤติกรรมที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก ผู้บริหารสามารถใช้ ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเอาใจใส่สมาชิกในองค์การเป็นอย่างดีมีทักษะในการ ใช้ภาวะผู้นำ มีความเชื่อมั่นศรัทธาไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกและหัวหน้ามีค่านิยมและ เป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มีเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงและสร้างความ

^{๑๑} วุฒิชัย จานงค์, การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ, (วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๕๕-๒๖๙.

กระตือรือร้นในหมู่พนักงาน^{๑๒} องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจึงเป็นองค์การประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิภาพต่ำเป็นองค์การที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้^{๑๓}

แนวคิดเรื่อง ๗ อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง หรือ The Seven Habits of Highly Effective People ดังนี้^{๑๔}

๑. คิดในทางบวก (Be Proactive) ชีวิตของคนเรา คือ ผลผลิตจากค่านิยมในตัวเราไม่ใช้ผลผลิตจากความรู้สึก เงื่อนไข หรือแรงกระตุ้นต่างๆ ที่อยู่นอกตัวเรา หากการปรับเปลี่ยนวิธีคิดเราควรคิดให้ได้ อย่าคิดให้เสีย การคิดในแง่บวกจะเป็นการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

๒. เริ่มต้นด้วยการมีจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) การจะทำได้จะต้องเกิดจากความคิด และการลงมือทำ เพราะฉะนั้นก่อนจะทำสิ่งใดจะต้องคิดก่อนโดยการตั้งเป้าหมาย และลงมือทำเพื่อให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ

๓. ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) การลงมือทำโดยมุ่งเน้นสิ่งสำคัญตามที่เรากำหนด มากกว่าทำตามค่านิยมของสังคม โดยการวางแผนตามเวลาและความสำคัญ คือ อันดับแรกที่ต้องทำเป็นสิ่งที่ด่วนและสำคัญ อันดับที่สองเป็นสิ่งที่ด่วนและไม่สำคัญ อันดับต่อไปเป็นสิ่งที่ไม่ด่วนแต่สำคัญ และอันดับสุดท้ายเป็นสิ่งที่ไม่ด่วนและไม่สำคัญ

๔. คิดแบบชนะ-ชนะ (Think Win-Win) เป็นการแบ่งปันความรู้ ผลกำไร ผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นความคิดและการกระทำที่ขยายผลในทางบวกให้กับทุกคน

๕. เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วเขาจะเข้าใจเรา (Seek First to understand, Then to be understood) ต้องรับฟังความคิดเห็น ข้อมูลของผู้อื่นให้ครบถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจ

๖. ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergize) เติมเต็มในส่วนที่ผู้อื่นขาดโดยการให้คุณค่าแห่งความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การแนะนำเพื่อเติมในสิ่งที่ผู้อื่นไม่รู้ และฟังในสิ่งที่เราไม่รู้ (อย่าตำหนิในส่วนที่ผู้อื่นขาด จะกลายเป็นความต่าง)

๗. ความสมดุลแห่งชีวิต (Sharpen the saw) คือ การพัฒนาตนเองเพื่อเติมเต็มความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ อย่าต่อเนื่องให้ครบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ (จิตใจแข็งแรง) ด้านวิชาการความรู้ ด้านสังคม (การเปิดบัญชีออมในด้วยการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น) ด้านสุขภาพให้แข็งแรงและด้านวิญญาณ (การฟอกใจให้มีจิตใจที่แข็งแกร่งและอ่อนโยน)^{๑๕}

^{๑๒}Rensis Likert, อังโน นวพร แสงหนุ่ม, “ประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

^{๑๓}พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๑๗๖.

^{๑๔}สุรชาติ กิ่งมณี, “กระบวนทัศน์การพัฒนาห้องสมุดสู่ความสำเร็จ (Paradigm of Library Development for Success)”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๗.

^{๑๕}Stephen R. Covey, Organizational theory and design : A strategic approach for management, (New York : McGraw-Hill, 1985), p.13.

จะเห็นว่า พฤติกรรมสำคัญ ๓ ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อองค์กรจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุด คือ^{๑๖}

๑. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและธำรงรักษา ไวซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

๒. องค์กรจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ (Dependable role Performance) สวนประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในองค์กร คือ การคาดคะเนทั้งในแง่ของเครื่องมือเครื่องใช้และในแง่ของคน ฝ่ายบริหารต้องแน่ใจให้ได้ว่าพนักงานทุกคนจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

๓. องค์กรยังต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติโดยมีสมรรถนะ(Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และสร้างความเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป^{๑๗} ว่ามีแนวความคิดและเกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน และได้แนวทางในการศึกษา เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้เป็น ๔ แนวทาง คือ

๑. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-attainment Approach) โดยวัด ประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร แนวทางนี้ยึดหลักว่า องค์กรมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์กรจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

๒. แนวทางเชิงระบบ (The Systems Approach) วัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรสภาพทำให้เกิดผลผลิต การศึกษา ในแนวนี้นอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้ว ยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย

๓. แนวทางเชิงกลยุทธ์ เฉพาะส่วน (The Strategic-constituencies approach) กล่าวถึงการที่องค์กรต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดันและ ข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความ อยู่รอดขององค์กร คือ กลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อ องค์กร ดังนั้น ความอยู่รอดของ องค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษา ทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์กร

๔. แนวทางการแข่งขัน คุณค่า Tthe Competing-values approach) กล่าวถึงเป้าหมาย ที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้น การวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงขึ้นกับค่านิยม (Values) ความพึงพอใจ (Preferences) และความสนใจ (interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์กร

^{๑๖}Katz, D and R. Kahn, **The Social Psychology of Organization**, (New York : Jogn Wiley & Sons., 1966), p 123.

^{๑๗}Edgar H. Chien, **Organization Psychology**, 2nd ed, (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1970), p.118.

ปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ (Determinants of Organization Structure) โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) การจัดรูปแบบองค์การ (Organization Design) และการบริหารจัดการ (Applications) เป็นต้น ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวัง หรือ วางแผนไว้ สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ขององค์การที่มีประสิทธิผล ได้แก่^{๑๘}

๑. การเจริญเติบโตขององค์การ (Growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่เพิ่มขึ้น

๒. การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (Resource Acquisition) เป็นความสามารถขององค์การในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบ และแนวความคิดใหม่ ๆ เป็นต้น

๓. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ขององค์การภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๔. นวัตกรรม (Innovation) คือ ความสามารถขององค์การในการคิดสิ่งใหม่ ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น

๕. ผลิภาพการให้บริการ (Productivity) คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมีประสิทธิภาพในการจัดการ

๖. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer/client Satisfaction) และความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงาน หรือสมาชิกที่มีต่อองค์การ

หากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลควรคำนึงถึงระดับในการวิเคราะห์ ๓ ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับจัดการ และระดับองค์การโดยมีวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การในระดับองค์การ ๔ แนวทาง คือ^{๑๙}

๑. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal attainment approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้จากความสามารถขององค์การในการดำเนิน การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ ภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์การนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย และต้องสามารถวัดได้ว่า องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไร อย่างไรก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์การมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การก็เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก องค์การหลาย ๆ องค์การมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเองและการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่า

^{๑๘} Arnold, H. J., & Feldman, D. c., **Organizational behavior**, (New York : McGraw-Hill, 1968), p.53.

^{๑๙} Eddy, W. B., **Public organization behavior and development**, (Cambridge, MA : Winthrop, 1981), p.59.

นั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือกว่าจะวัดประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว นอกจากนั้น แม้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่องค์การอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไป วางเป้าหมายผิด หรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์การ

๒. วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (System approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรกที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์การ ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่น ๆ ขององค์การมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดนี้ จะคำนึงถึง ความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความ สัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ หากเป้าหมายขององค์การมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนั้น ยังทำให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน (Means) มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริง (Ends) ขององค์การ

๓. วัดจากความสามารถขององค์การในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์การ (Strategic constituencies approach) องค์การที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์การที่สามารถรู้ได้ว่ากลุ่มใด บุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์การและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์การ ดังนั้น องค์การจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ดีข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุ ว่า ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์การ และการหาข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก

๔. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์การ (Competing-values approach) แนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์การแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่นผู้บริหารฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุน ต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของ องค์การ แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดระบบแต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นใน เรื่องของคนที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การเป็นหลักการวัดโดยดูจากค่า นิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ (Competing value approach) นี้ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณา ค่านิยมที่ขัดแย้งกันของคนใน องค์การใน 3 ประเด็น คือ การมองโครงสร้างองค์การว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์การ และการมองถึงกระบวนการภายในว่า มีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในองค์การ คือ การดำเนินการให้มีประสิทธิผลเป็นเครื่องมือวัดปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ (Determinants of organization structure) โครงสร้างองค์การ

(Organization structure) การจัดรูปแบบองค์การ (Organization design) และการบริหารจัดการ (applications) เป็นต้น ในระดับของการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวังหรือวางแผนไว้ สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ และทำบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ด้วยการสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก การติดต่อสื่อสารที่ดีภายใต้การใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีคุณภาพ

๒.๑.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในองค์การ

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลายและมีการนิยามความหมายแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ ให้ความสำคัญประสิทธิภาพว่าคล้ายกันกับผลกำไร หรือผลประโยชน์ของการลงทุนส่วนผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพ หมายถึง คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์ให้ความสำคัญที่เป็นนวัตกรรมหรือผลผลิตใหม่ ๆ และนักสังคมสงเคราะห์ให้ความสำคัญในรูปของคุณภาพและชีวิตการทำงาน^{๒๐}

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดกระทำขององค์การหรือคณะบุคคล ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้^{๒๑} เป็นความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๒๒} เห็นได้ว่า ประสิทธิภาพองค์การนั้นจะมองไปที่การดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์การต่าง ๆ มักจะมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมาย หลายอย่าง ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพองค์การจึงจำเป็นต้องครอบคลุมถึงเกณฑ์ หลายประการ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพองค์การต่อไป^{๒๓} นักวิชาการที่ให้ความสำคัญประสิทธิภาพโดยนำเกณฑ์ของความเป็นระบบมาใช้ เช่น ไชน์ ให้ความสำคัญประสิทธิภาพของระบบองค์การ ว่า หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเติบโตไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป^{๒๔} ส่วน มอท์ ให้ความสำคัญในแง่ของปริมาณและคุณภาพของการผลิต^{๒๕} ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว และ

^{๒๐} Steers, R.M., **Organizational effectiveness : Abehavioral view**. (Santa Monica, California : Goodyear Publishing Company, Inc, 1977), p. 1.

^{๒๑} บุญเรือง ศรีเหรียญ, การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต**, สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒), หน้า ๒๕.

^{๒๒} Northcraft, Gregory B., and Neale, Margaret A., Dyadic negotiation : The two-person game. In Bazerman, M.H., Lewicki, R.J., and Sheppard, B. (Eds.), **Research in Bargaining and Negotiating in Organizations, Volume 3**, (Greenwich, CT: JAI Press, 1990), p. 6.

^{๒๓} Steers, R.M., **Organizational effectiveness : Abehavioral view**, pp. 1-2.

^{๒๔} ภรณ์ กิริติบุตร, **การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร**, หน้า ๗.

^{๒๕} Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel, **Educational Administration : Theory Research and Practice : 4 thed.** (New York : Harper Collins, 1991), p. 398.

ความสามารถในการยืดหยุ่น การหาประสิทธิผลแตกต่างจากการหาประสิทธิภาพ เนื่องจากประสิทธิภาพนั้นมองผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน แต่โครงการที่เกี่ยวกับบริการสังคม การศึกษา สาธารณสุขการจะวัดผลคุณภาพต่าง ๆ ของสุขภาพ คุณภาพชีวิต ความสุนทรีย์ของชีวิต ยากที่จะกำหนดเป็นมาตราเงิน ค่าตอบแทนที่หาจึงมักใช้การหาประสิทธิผลโดย นำผลได้มาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ว่าบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยอย่างไร^{๒๖}

ในการวิเคราะห์ด้านประสิทธิผล (Effectiveness) คือ การประเมินความสำเร็จของงาน/โครงการเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อน โดยเป็นการประเมินที่ใช้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นเกณฑ์ประเมินชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงาน การพิจารณา ชัดความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ เพียงลำพังโดยไม่พิจารณา รวมไปถึงระดับของวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นย่อมจะไม่มีมีความหมายมากนัก^{๒๗}

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์การโดยรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้^{๒๘}

ทฤษฎีในการศึกษาประสิทธิผลองค์การการนิยามประสิทธิผลเพียงมิติเดียวยังไม่เพียงพอว่า โรงเรียนหรือองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผล ยังขึ้นอยู่กับเกณฑ์ ที่ถูกใช้ประเมินด้วย การจะบอกได้ว่าในเขตพื้นที่หนึ่งจะมีประสิทธิผลมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ หรือ การจะใช้เกณฑ์ในการวัดประสิทธิผล เพื่อการวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กร จำเป็นต้องมีรูปแบบทฤษฎีเป็นแนวในการประเมิน ซึ่งฮอย และมิสเกล เสนอไว้เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานให้มีประสิทธิผล ดังนี้

๑. ประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบการบรรลุเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) การให้นิยามของประสิทธิผลองค์การโดยทั่วไป คือ ระดับของ การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเอทชีโอนี^{๒๙} ได้นิยามเป้าหมายขององค์การไว้กว้าง ๆ ว่า “เป้าหมายขององค์การเป็นภารกิจที่องค์การพยายามทำให้บรรลุผล” องค์การหนึ่งจะมีประสิทธิผลถ้าผลผลิตสุดท้ายบรรลุผลหรือบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากกว่าประสิทธิผลองค์การในรูปแบบของการบรรลุเป้าหมาย จะมีความแตกต่างกันของเป้าหมายในเชิงปฏิบัติการและเป้าหมายในเชิงหลักการ^{๓๐}

^{๒๖}พิตร ทองชั้น, หลักการวัดผล : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์วังบูรพา, ๒๕๔๑), หน้า ๙๓-๙๔.

^{๒๗}สมคิด แก้วสนธิ และภิรมย์ กมลรัตนกุล, การวิเคราะห์และการประเมินผลบริการสาธารณะสุข, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔), หน้า ๑๗๓.

^{๒๘}อนันต์ แก้วยานะ, ประสิทธิผลการบริหารหลักสูตร ศึกษาเฉพาะกรณี : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐.

^{๒๙}Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel, **Educational Administration : Theory Research and Practice : 4 thed.** (New York : Harper Collins, 1991), p. 375.

^{๓๐}Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel, **Educational Administration : Theory Research and Practice : 6 thed.** (New York : Harper Collins, 2001), p. 290.

๒. ประสิทธิภาพของการตามรูปแบบระบบทรัพยากร (System Resource Model of Organizational Effectiveness) การให้คำนิยามประสิทธิภาพของการตามรูปแบบระบบทรัพยากร หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์การตามสภาวะแวดล้อมเป็นอยู่ และการลงทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่าและทรัพยากรที่ขาดแคลน ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของ เกณฑ์ประสิทธิผล และรูปแบบนี้มุ่งให้ความสนใจต่อความสามารถขององค์การเพื่อให้ได้มา ซึ่ง ผลประโยชน์ นอกจากนี้การนิยามประสิทธิภาพยังเน้นถึงความสำคัญของกระบวนการที่ต่อเนื่อง ของ การแลกเปลี่ยน การแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลนและ มีค่า ตามรูปแบบระบบ ทรัพยากรโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมากจะทำให้เกิดความเจริญเติบโตโดย การทำผลประโยชน์กับ ผู้ปกครองและนักเรียนหรือผู้ออกกฎหมาย ดังนั้น เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพจะกลายเป็นความสามารถ ที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรขององค์การ^{๓๑}

๓. ประสิทธิภาพของการตามการบูรณาการรูปแบบการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบ ทรัพยากร (An Integrated Goal and System Resource Model Effectiveness) มีข้อตกลง เบื้องต้นที่สำคัญร่วมกันอย่างหนึ่งของทั้งรูปแบบการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร คือ ความเป็นไปได้และเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่จะนำไปสู่เกณฑ์การประเมิน ๑ ชุด และนั่นก็เป็น ประสิทธิภาพของการ ในรูปแบบการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพของการดูจากการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย มีการจัดกระทำกับสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ นักเรียน บุคลากร เทคโนโลยี และวัตถุอื่น ๆ เช่น เงินเพื่อใช้แลกเปลี่ยนกับทรัพยากรอื่น ๆ ส่วนรูปแบบระบบทรัพยากรเป็นระบบ เปิด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความกลมกลืน (Harmony) ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กร ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการบริหาร การ ตัดสินใจ การสื่อสารการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและการนำบุคลากรในองค์กร^{๓๒}

การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดผลสัมฤทธิ์ ประกอบขึ้นด้วยปัจจัยย่อย ๒ ปัจจัย มารวมกัน คือ ความสำเร็จในด้านประสิทธิภาพและความสำเร็จในด้านของประสิทธิผล ทั้งนี้ ขอนำเสนอถึง รายละเอียดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางในการวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ อบท. มี ๕ แนวทาง^{๓๓} ดังนี้

๑. ใช้อัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้าโดยวัดผลผลิตจากผล การทำงาน
๒. ใช้อัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้าโดยวัดผลผลิตจากประสิทธิผลที่ได้
๓. ใช้อัตราการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และกำลังคน

^{๓๑} Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel, *Educational Administration : Theory Research and Practice* : 4 thed, p. 377.

^{๓๒} Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel, *Educational Administration : Theory Research and Practice* : 6 thed, p. 293.

^{๓๓} Hatry, Harry P., Marita Alexander, and James R, Fountain, *Service Efforts and Accomplishments Reporting : Elementary and Secondary Education*. (Norwalk, CT : Governmental Accounting Standards Board, 1989), pp. 189-198.

๔. การผสมผสานการวัดด้วยวิธีต่าง ๆ

๕. การวัดการเปลี่ยนแปลงสัมพัทธ์จากดัชนีผลผลิต

สำหรับแนวทางทั้ง ๕ นี้ มีอัตราส่วนในข้อที่ ๑ และ ๒ จะสามารถกำหนดได้เป็น “ปริมาณของผลผลิตต่อ ๑ หน่วยของปัจจัยนำเข้า หรือ “ราคาต่อ ๑ หน่วยผลผลิต” ซึ่ง ในความเป็นจริงแล้ว “อัตราผลผลิตต่อหน่วยและราคาต่อหน่วย” จะเป็นสิ่งเดียวกันและสามารถเลือกใช้อย่างใดก็ได้ตามความเหมาะสม นอกจากนั้น คำว่า “ผลิตภาพ (Productivity)” นั้น ในอดีตก็สามารถใช้ในการวัด “ปริมาณของผลผลิตต่อ ๑ หน่วยของปัจจัยนำเข้า ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะใช้กับราคาต่อ ๑ หน่วยของปัจจัยนำเข้าซึ่งหมายถึง มูลค่าของปัจจัยนำเข้าหารด้วยปริมาณของผลผลิตทั้งหมด

แนวทางการวัดทั้ง ๕ แนวทางข้างต้น เป็นแนวทางที่ควรใช้เสริมกัน เนื่องจากแนวทางใดทางหนึ่งเพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอที่จะวัดประสิทธิภาพของ การให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนั้นในการวัดประสิทธิภาพจะมีความหมายเกี่ยวเนื่องกันกับระดับคุณภาพของการให้บริการหากคุณภาพของการให้บริการ ไม่อยู่ในระดับที่มีมาตรฐานแล้ว การเพิ่มของอัตราส่วนผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าก็ไม่ถือว่าเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพโดยแท้จริง ดังนั้นในการวัดผลการดำเนินงานของรัฐบาลในภาพรวม ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจะต้องนำมาทำการวัดด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากแม้ ในบางโอกาสประสิทธิภาพของงานจะมีมากขึ้นแต่คุณภาพของงานอาจจะลดลงก็ได้ ดังนั้น การตีความในการวัด ถือว่าการเพิ่มของอัตราส่วนผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าโดยคุณภาพลดลงจะถือว่าประสิทธิภาพในการให้บริการมิได้เพิ่มขึ้นแต่ประการใด

โมเดลสำหรับการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ มี ๕ โมเดล เช่นเดียวกันแต่มีความแตกต่างในรายละเอียดของการศึกษาในบางประเด็น โดยมีรายละเอียดของแต่ละโมเดลคร่าว ๆ ดังนี้^{๓๔} คือ

๑. โมเดลที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (Goal Model) เป็นโมเดลที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โมเดลนี้เป็นการประเมินประสิทธิผล ขององค์กรในยุคแรก ๆ ของการศึกษา คือ ประมาณในช่วงทศวรรษที่ ๓๐ แต่ก็ยังคงนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายจวบจนปัจจุบัน โมเดลนี้เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มองความสำคัญของเป้าหมายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นในโมเดลนี้การกำหนดเป้าหมายจะมีความสำคัญมาก ซึ่ง การกำหนดเป้าหมายผู้บริหารจะต้องมีการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายไว้หลายประการ และให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นก็เป็นแนวทางในการดำเนินการขององค์กร การประเมินประสิทธิผลตามแนวคิดนี้จะประเมินเป้าหมายในเชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายที่เป็นทางการซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมและวัดได้ยาก โมเดลนี้จึงเหมาะสำหรับองค์กรที่มีเป้าหมายการดำเนินการที่ชัดเจน

^{๓๔}Thibodeaux, MS and Favilla, E., *Organizational effectiveness and commitment through strategic management*, (Industrial Management & Data Systems, Vol. 96, 1996), pp. 1-2.

๒. โมเดลที่ให้ความสำคัญกับระเบียบ (Legitimacy Model) เป็นโมเดลที่ให้ความสำคัญกับเนื้อหาการวัดส่วนประกอบของงานและการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อ การปฏิบัติงานขององค์กร

๓. โมเดลที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการ (Process Model) โมเดลนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ระยะกิจกรรมการดำเนินการ ระยะการกำหนดกิจกรรม ระยะหาความจำเป็นที่ต้องประเมิน ระยะการสำรวจเป้าหมาย ระยะการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน ระยะการออกแบบประเมินผล และระยะการใช้เครื่องมือประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล

๔. โมเดลที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มบุคคล (Constituency Model) โมเดลนี้ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินองค์การ ให้ความสำคัญกับเกณฑ์การประเมินมาก โมเดลนี้ จัดอยู่ในกลุ่มโมเดลแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มบุคคล

๕. โมเดลที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรเชิงระบบ (System Resource Model) หรือกลุ่มโมเดลที่เน้นระบบทรัพยากรตามการแบ่งของ คาเมรอน โมเดลนี้เป็นรูปแบบ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาในยุคที่สองของการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ คือ ในช่วง ค.ศ. ๑๙๕๐ และถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การอย่างแพร่หลายในระหว่าง ค.ศ. ที่ ๑๙๖๐-๑๙๗๐ พื้นฐานของแนวคิดนี้อยู่บนทฤษฎีแบบระบบเปิด (Open Theory) กล่าวคือ องค์การถือเป็นระบบเปิดซึ่งต้องมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลผลิต โดยที่องค์การต้องรักษาความสมดุลและความมั่นคงขององค์การ ในโมเดลนี้มุ่งเน้นที่เกณฑ์ใด ๆ ที่ช่วยให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ มองความสำคัญของตัวทรัพยากรและความสามารถขององค์การที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์การ การศึกษาในโมเดลนี้จะเน้นและให้ความสำคัญกับวิธีการที่จำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ และพิจารณาในระยะยาว

ตามแนวคิดการประเมินองค์การสมัยใหม่อาจจะมีการแยกรูปแบบสำหรับการประเมินที่ชัดเจนมากขึ้น ตามการจัดแบ่งรูปแบบขององค์การ ซึ่งทำให้ลักษณะของ การประเมินประสิทธิภาพขององค์การมีความแยกย่อยและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น การพิจารณาโมเดลสำหรับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การ ระหว่างองค์การที่แสวงหาผลกำไรและองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ของโรแอส^{๓๕} (Rojas, R. R. อ้างใน Jean-François Henri) ซึ่งเขาได้นำเสนอโมเดลสำหรับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การโดยแบ่งเป็น ๔ รูปแบบ^{๓๖} คือ

โมเดล ๑ มาจากผลการศึกษาวิจัยผลการปฏิบัติงานองค์กรเล็ก ๆ ที่ยังไม่ได้ดำเนินงานแบบรูปแบบองค์กรมาตรฐาน (Indian Organization) และเป้าหมายโครงสร้างขององค์การที่พัฒนา

^{๓๕} Jean-François Henri. "Performance Measurement and Organizational Effectiveness : Bridging the gap." **Managerial Finance** 30, 6 (2004), pp. 93-123.

^{๓๖} Rojas, R. R. "A Review of Models for Measuring Organizational Effectiveness among For profit and Nonprofit Organizations." **Nonprofit Management & Leadership** 11,1 (2000), pp. 97-104.

ให้ดีขึ้นในการรับรู้ประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งมาจากการศึกษาของภควะและชิงหะ โดยในการศึกษาดังกล่าว เป็นการประเมินโดยแบ่งคะแนนออกเป็น ๗ ระดับ วัดใน ๔ องค์ประกอบสำหรับการทำนายประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งได้แก่ ผลผลิต (Product) ซึ่งหมายถึง ผลผลิตขององค์การ (Flow of output) ความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกมั่นคงแน่นอนขององค์การ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ระดับของอำนาจและความสามารถของผู้นำองค์การ และความขัดแย้งระหว่างบุคลากร (Interpersonal Conflict) ซึ่งหมายถึง ระดับของการรับรู้เกี่ยวกับความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร (Supervisor) และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) โดยในโมเดลนี้นำไปใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การทั้งในองค์การที่แสวงหาผลกำไรและองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร

โมเดล ๒ กล่าวว่า โมเดลนี้จะเป็นการผสมผสานแนวคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) ทฤษฎีองค์การ (Organizational Theory) และทฤษฎีการให้คำปรึกษา (Consultation Theory) โมเดลนี้ประกอบด้วยการประเมินกระบวนการขององค์การ ๑๑ ประการ ที่สนับสนุนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเป็นโมเดล ที่เหมาะสำหรับใช้ในการประเมินองค์การที่แสวงหาผลกำไร ซึ่งจากการศึกษา พบว่า โมเดลนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการขององค์การ^{๓๗} ซึ่งแรกเริ่มพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือสำหรับที่ปรึกษาทางการบริหารขององค์การ (Management Consultants)

โมเดล ๓ นำมาจากแนวคิดของ แจ็คสัน^{๓๘} โดยโมเดลนี้มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ร่วมกันของประสิทธิผล ที่ถูกเลือกมาก่อนการประเมิน แจ็คสันได้พัฒนาโมเดลนี้โดยการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างชุมชนในองค์การ (Community) และบุคลากรระดับปฏิบัติงานขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร โดยใช้การสำรวจจากเครื่องมือวัดที่วัดการรับรู้ของบุคลากรในองค์การจาก ๖ ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารองค์การ โครงสร้างขององค์การ ผลกระทบจากนโยบาย (Political Impact) ความมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารองค์การ (Board of Directors Involvement) ความเอาใจใส่ของอาสาสมัครขององค์การและการสื่อสารภายในองค์การ โมเดลนี้ใช้สำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การในองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร

โมเดล ๔ ใช้สำหรับองค์การที่แสวงหาผลกำไรและองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรพัฒนาจากกรอบการพัฒนาศักยภาพองค์การ (Competing Value Framework) เป็นพื้นฐานของการพยายามกำหนดรูปแบบ ขอบเขตของเกณฑ์สำหรับประเมินองค์การที่มีประสิทธิผล โมเดลนี้ ใช้ค่าคะแนนการประเมินจากหลายมิติ (Multidimensional) ในแต่ละมิติสามารถแยกเป็นโมเดลย่อยสำหรับการประเมินในแต่ละโมเดลดังนี้ คือ

^{๓๗}Ridley, C. R. & Mendoza, D. W., "Putting organizational effectiveness into practice: the preeminent consultation task", (Journal of Counseling and Development, vol. 72, 1993), pp. 168-178.

^{๓๘}Jackson, R.L. "Transformational and Transactional Leadership in Division Administration at Three Institutions of Higher Education : An Application of Bass And Avolio Multifactor Leadership Questionnaire". ProQuest Dissertation Abstracts. (DAI-A60/07, January 2000) : 2308, 1999, p. 45.

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Human Relation) หรือในโมเดลย่อย ที่เรียกว่า “Human Relation Model” โดยการพิจารณาจาก การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ

๒. ระบบที่เป็นระบบเปิด (Open System) หรือในโมเดลย่อยที่เรียกว่า “Open System Model” เป็นการพิจารณาจากนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovation) และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์การ

๓. เป้าหมายที่มีเหตุผล (Rational Goal) หรือในโมเดลย่อยที่เรียกว่า “Rational Goal Model” พิจารณาจากผลกำไรและผลผลิตที่ตรงกับเป้าประสงค์ขององค์การ

๔. กระบวนการภายใน (Internal Process) หรือในโมเดลย่อยที่เรียกว่า “Internal Process Model” พิจารณาจากกระบวนการภายในองค์การ เช่น การวิเคราะห์เอกสาร และการวิเคราะห์การบริหารงานข้อมูลข่าวสาร โดยดูจากความสม่ำเสมอของความสำเร็จ การควบคุมและความต่อเนื่องของความสำเร็จตามเป้าหมาย ในโมเดลนี้ใช้กระบวนการภายในประเมินองค์การโดยยืนอยู่บนพื้นฐานของการเน้นบทบาทของบุคลากรในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ให้ความสำคัญกับบุคคล เช่น ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ทัศนคติต่องาน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ความผูกพันต่อองค์การ การทำงานเป็นทีม และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizen Behavior) โมเดลนี้จึงมักจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ๔ ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวของ องค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (adaptability) การปรับตัวขององค์การให้ สอดคล้องกับสังคม (social relevance) และผลผลิตขององค์การ (productivity)^{๓๙}

Georgopoulos and Tanenbaum ได้ให้ ทัศนะว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) หมายถึง ความมากน้อย (extent) ของการที่องค์การ ในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและ โดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล ขององค์การตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัด ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์การ และการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การระหว่างหน่วยงานในองค์การ^{๔๐} Schein มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt)

^{๓๙} อรุณ รักธรรม, ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ, หน้า ๑๒.

^{๔๐} Georgopoulos and Tanenbaum, อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ, หน้า 65.

รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง^{๔๑} นอกจากนี้ยังให้ใช้ ข้อสังเกตว่า นักทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การในยุคต้น ๆ พอใจที่จะกล่าวถึงเพียงเรื่อง “การแสวงหาผลกำไรสูงสุด” (Profit Maximization)

การให้บริการที่มีประสิทธิภาพ “ผลผลิตสูง” (High Productivity) และขวัญพนักงานดี เป็นเกณฑ์วัดประสิทธิผลที่เพียงพอแล้ว แต่ปรากฏว่าเกณฑ์เหล่านี้ไม่เพียงพอที่จะอธิบายความเป็นจริงที่พบต่อมาว่าองค์การซึ่งชอบด้วยเหตุผล (Rational) มีพฤติกรรมที่ นำไปสู่ความไม่มีประสิทธิผล ถ้าเกณฑ์เดียวที่องค์การนั้นใช้คือการให้บริการที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่าองค์การมีหลายหน้าที่ (Multiple Functions) ที่จำเป็นจะต้องได้รับการปฏิบัติให้ครบถ้วน ตลอดจนมีหลายเป้าหมาย (Multiple Goals) ซึ่งบางเป้าหมายอาจขัดแย้งกับเป้าหมายอื่น เช่น องค์กรที่เป็นมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ หรือทัศนสถาน ล้วนมีหลายหน้าที่หรือหลายเป้าหมาย ทุกเป้าหมายเป็นเป้าหมายเบื้องต้น (Primary) มหาวิทยาลัยต้องสอนและในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความรู้ที่เชื่อถือได้ด้วยการวิจัย โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ก็ต้องดูแลรักษาคนไข้และให้โอกาสการเรียนรู้แก่แพทย์ฝึกงาน ทัศนสถานก็ต้องเก็บตัวอาชญากรไว้เสียจากสังคม ในขณะเดียวกันก็ต้องให้โอกาสฟื้นฟูอาชีพให้เป็นพลเมืองดีต่อไปเมื่อส่งกลับเข้าสังคม ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การจะถูกตัดสินด้วยผลการปฏิบัติงานในหน้าที่หนึ่งหรือทั้งสองหน้าที่แยกออกจากกันหรือจากการผสมผสานกันหลายหน้าที่^{๔๒}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในองค์การ คือ แนวคิดที่แสดงถึงความสามารถขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการใช้ทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้ผู้รับบริการจากองค์การพึงพอใจในงานและองค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “การบริหาร” นั้นมีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้คำจำกัดความของการบริหารไว้ดังนี้

การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ^{๔๓} อีกทั้งการบริหารเป็นเรื่องของการนำ เอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

^{๔๑} Schein. E. H., *Organizational psychology*, 2nd ed., Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall, 1970), p. 177.

^{๔๒} ภรณ์ กิริติบุตร, *การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร*, หน้า ๖-๗.

^{๔๓} ดิน ปรัชญพฤทธิ, *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

ไว้^{๔๔} นอกจากนี้การบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน ละครตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๔๕} นอกจากนี้การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๔๖} รวมไปถึงการบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุนเครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย^{๔๗} อีกทั้งการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๔๘} อีกทั้งการบริหารมีความหมายไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า บริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไปดั่งนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปัญหฺ ปริหริตฺ สมตฺโถ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบหรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และAdministration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนวยการ จัดการ จัดให้ วางส่งเสริม และบำรุง^{๔๙} นอกจากนี้การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๕๐} อีกทั้งการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๕๑} รวมไปถึงการบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คนเงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุ

^{๔๔}พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.

หน้า ๒.

^{๔๕}มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐

^{๔๖}สุธี สุทธิสมบุรณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๔๗}ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

^{๔๘}พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๔๙}สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๕๐}สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

^{๕๑}สมาน รังสิโยภักย์, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๒} อีกทั้งการบริหาร หมายถึง ผลรวมของกระบวนการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยบุคคล วัสดุ และวิทยาการต่างๆ ที่จัดหาไว้ให้พอเพียงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ อย่างคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งมีปรัชญาหรือแนวความคิด ระบบและกระบวนการต่างๆ ที่สามารถกำหนดขึ้นเป็นทฤษฎี และมีลักษณะเป็นศิลป์ เนื่องจากนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ตามความสามารถ หรือประสบการณ์ให้เกิดผลตามความมุ่งหมาย^{๕๓} นอกจากนี้ได้แบ่งการบริหารตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงานไว้ ๖ ส่วน ดังนี้^{๕๔}

ส่วนที่ ๑ การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ(Public administration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการสาธารณะ (Public services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานของภาครัฐ (Public or Governmental Organization) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม หรือเทียบเท่า การบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมืองหลวง รวมตลอดทั้งการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

ส่วนที่ ๒ การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหารธุรกิจ (Business Administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชนซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด(Maximum Profits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงานของ บริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

ส่วนที่ ๓ คือ การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (Non - Governmental Organization) ซึ่งเรียกย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO.) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Profit Administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่ แสวงหาผลกำไร (non-profit) เช่น การบริหารของมูลนิธิ และสมาคม

ส่วนที่ ๔ การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ(International Organization) มีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของสหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

ส่วนที่ ๕ การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้

^{๕๒} สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

^{๕๓} จารุวรรณ สีนุโสภณ, หลักการบริหารและการจัดการห้องสมุด, (กรุงเทพมหานคร : ประเมษฐ์การพิมพ์, ๒๕๓๗), หน้า ๑๖.

^{๕๔} วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, ๒๕๔๕), หน้า ๓๖-๓๘.

เกิดขึ้นหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. ๒๕๔๐) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้งและผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกันแต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องคุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่ ๖ การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและถูกเอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มผู้ให้บริการ อีกทั้งการบริหารหมายถึง ศิลปะของการทำงานให้เสร็จโดยใช้ผู้อื่น^{๕๕} และนอกจากการบริหารหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุ อีกทั้งการบริหาร หมายถึงการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เป็นอุปกรณ์ในการบริหารเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๖} รวมไปถึงการบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม^{๕๗}

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยหลัก คือ เงิน บุคคล วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วน

^{๕๕}Follet, อังโน ปธาน สุวรรณมงคล, **การบริหารและการพัฒนาองค์การ**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๗.

^{๕๖}Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York : Macmillan, 1947), p. 3.

^{๕๗}Koontz, อังโนรุจิ ภู่อาระและจันทราณี สงวนนาม, **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพลอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

^{๕๘}Peter F. Drucker, อังโน สมพงศ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

ในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ^{๕๙} อีกทั้งการบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๖๐} นอกจากนี้ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไรและต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องมือประกอบการทำงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4Ms หรือ 6Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้น สิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ^{๖๑} รวมไปถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาว ขององค์การประกอบด้วยการกำหนดกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจสอบ ประเมินโอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายนอก และมุ่งตรวจสอบประเมิน จุดอ่อนและจุดแข็ง อุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายในบริษัท^{๖๒} อีกทั้งแนวคิดการบริหารกล่าวไว้

^{๕๙} ไค่น ชะเนติยง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^{๖๐} ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๖๑} สมคิด บางโม, การบริหาร, หน้า ๖๒-๖๓.

^{๖๒} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ,

ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์กร เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กรจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์หาวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๖๓} นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้พนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง^{๖๔} อีกทั้งหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ

(๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

(๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ทำให้ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

(๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผลหมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพหมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

(๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกัน

๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

^{๖๓} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

^{๖๔} สุพิน เกษาคุปต์, การจัดการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

โดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น^{๖๕} นอกจากนี้แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดย เฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำห้าที่ในการบริหารที่เรียกว่า POSDCORB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ)^{๖๖}

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงานการรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิม ซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่น ๆ พระพุทธองค์ทรงสอนว่า การยึดมั่นในตัวตน (อัตตา) ทำให้เกิดความทุกข์ขึ้นในสังคม ทำให้คนเราคิดถึงตัวเองมากกว่าสังคมส่วนการละตัวตน จะทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคมได้มากขึ้น การละตัวตนจะต้องอาศัยการจัดระบบสังคมเสียใหม่ แต่การเสนอให้เปลี่ยนแปลงสังคมย่อมติดขัดที่ผู้ปกครองซึ่งรักษาอำนาจของตนเนื่องจากตนมีฐานะที่ดีอยู่แล้ว ดังนั้นจึงได้เสนอหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารที่มาตั้งแต่สมัยพุทธกาล^{๖๗} ดังนี้

^{๖๕} เสนาะ ตีเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

^{๖๖} สุปรีชา กมลาคณ์, **กลยุทธ์การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๖๗} ปรีชา ช่างขวัญยืน, **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก**, พิมพ์ครั้งที่ ๒. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓.

๑) ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติอย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่าง ๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า”ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลายอาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เกียติ ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑”^{๖๘}

๒) ในด้านการบริหารพระวินัยในสมัย เมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนักพระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และพระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้นและมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้ โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั่นเอง ส่วนการบริหารคณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่บัญญัติในพระวินัย แต่ก็ไม่ได้ขัดพระวินัยเป็นต้น

๓) ด้านอธิกรณ์ของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหมายหรือระเบียบที่สังคมวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้มีการกระทำความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักรและพุทธจักรมีกระบวนการพิจารณาตัดสินหรืออธิกรณ์ และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก ความผิดที่ร้ายแรงบางอย่างของบรรพชิต เช่นความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรอาจไม่ถือว่าเป็นผิด เป็นต้น นอกจากนี้ภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ^{๖๙} คือ

๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วย

^{๖๘} ๑. พ.ก. (ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๑๐.

^{๖๙} ติน ปรีชญาพฤทธิ, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

กำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสวดกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความสำเร็จอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานประมาณการเงินวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

นอกจากนี้กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ^{๗๐} คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนาวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

^{๗๐} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อสารข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน อีกทั้งกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ^{๗๑} คือ

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

นอกจากนี้กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้^{๗๒}

(๑) การวางแผน (P = Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

(๒) การจัดองค์การ (O = Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

(๓) การจัดหาบุคคล (S = Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

(๔) การอำนวยการ (D = Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้

^{๗๑} วิจารณ์ สารรัตน์, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๗๒} Gulick L. and Urwick J., Papers on the Science of Administration, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp. 18-19.

เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

(๕) การประสานงาน (Co = Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

(๖) การรายงาน (R = Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

(๗) การงบประมาณ (B = Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน อีกทั้งได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้

๑) หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓) หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ^{๗๓} คือ

(๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

(๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

(๓) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)

(๔) หลักการอ้างไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

(๕) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)

(๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

(๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนร่วม (Subordination of individual to general interest)

(๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

(๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

(๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

(๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)

(๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)

(๑๓) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

(๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

นอกจากนี้ทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของ

^{๗๓}Henri Fayol, *Industrial and General Administration*, (New York : Mc-Graw Hill, 1930), pp. 17-18.

ธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหารดังนี้^{๗๔}

- ๑) การจ้างงานระยะยาว
- ๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- ๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นการขัดขวางโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- ๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- ๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

อีกทั้งการบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting Things Done Through Other People) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “ POSDC” ดังนี้คือ^{๗๕}

๑. P คือ Planing หมายถึง คือ การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง คือ งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร นอกจากนี้ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ^{๗๖}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรง เป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๗๔}William Ouchi, **Organization and Management**, (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p. 283.

^{๗๕}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๓-๕.

^{๗๖}ธีระรัตน์ กิจจักษ์ อ่างในสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, **เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (CO - Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผล ขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต นอกจากนี้มีขั้นตอนของการบริหาร ๕ ขั้นตอนดังนี้^{๗๗}

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดองค์การ (Organizing)
๓. การจัดทรัพยากร (Assembling resources)
๔. การสั่งการ (Directing)
๕. การควบคุมงาน (Controlling)

อีกทั้งกระบวนการการบริหารออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้^{๗๘}

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดองค์การ (organizing)
๓. การมอบหมายงานหรือวินิจัยสั่งการ (Directing)
๔. การประสานงาน (Coordinating)
๕. การควบคุม (Controlling)

นอกจากนี้เสนอขั้นตอนของกระบวนการบริหารไว้ ๗ ขั้นตอนดังนี้^{๗๙}

๑. Decision Making หมายถึง การตัดสินใจเพื่อดำเนินการ
๒. Planning หมายถึง การวางแผนปฏิบัติการตามแนวทางเลือกที่ตัดสินใจ
๓. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ
๔. Communication หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งภายในและภายนอกองค์การ
๕. Influencing หมายถึง การจูงใจให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
๖. Coordinating หมายถึง การประสานงาน

^{๗๗} เทพฤทธิ์ พิณนาคิเลย์, “แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร”, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.gotoknow.org/posts/307318> (๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗).

^{๗๘} Sears, Jesse B, **The Nature of Administrative Process**, (New York : McGraw - Hill Book Company, 1959), pp. 17-36.

^{๗๙} Gregg, Russell T, **The Administrative Process : Administrative Behavior in Education**, (New York : Harper, and Row, 1957), p. 274.

๗. Evaluating หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ และหลักการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การหรือการจัดหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคล เข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ เป็นต้น

๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๒.๓.๑ ความเป็นมา

การบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักรต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราชภาระของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา ตามประวัติและพัฒนาการโดยลำดับ ดังนี้^{๘๐}

สมัยกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา มีราชบัณฑิตและหมื่นราชสังฆการีรับมอบหมายภารกิจด้านการศาสนา

ต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มีหน่วยงานรับผิดชอบ ๓ หน่วยงาน คือ กรมธรรมการ กรมสังฆการี และกรมราชบัณฑิต

พ.ศ. ๒๔๓๐ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้ง กรมศึกษาธิการ ขึ้นดูแลโรงเรียนต่าง ๆ ในขณะนั้น

พ.ศ. ๒๔๓๕ รวมกรมธรรมการ กรมสังฆการี กรมพยาบาล กรมพิพิธภัณฑสถาน และกรมศึกษาธิการ เป็นกระทรวงธรรมการ

พ.ศ. ๒๔๔๑ “ประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง” ให้ราษฎรมีความรับผิดชอบ และให้รู้จักการประกอบอาชีพ ในทางสุจริต โดยให้พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้สั่งสอนอบรม (พ.ศ. ๒๔๔๒ กระทรวงมหาดไทย ได้โอนหน้าที่การอุดหนุนการศึกษา ให้กระทรวงธรรมการตามเดิม)

พ.ศ. ๒๔๔๕ ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ ซึ่งมีบัญญัติให้พระสงฆ์ทุกระดับ มีหน้าที่บำรุงการศึกษาในวัดอีกด้วย

^{๘๐} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, “ประวัติสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,” [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.onab.go.th> , (๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗).

พ.ศ. ๒๔๕๙ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ ได้มีการปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ ในกระทรวงธรรมการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีกองบัญชาการและแบ่งกรมใหญ่มีหัวหน้าเป็นอธิบดี ๒ กรม คือ กรมธรรมการ และ กรมศึกษาธิการ และใน ๒ กรมดังกล่าว ก็มีกรมเล็กๆ ซึ่งหัวหน้ามีตำแหน่งเป็นเจ้ากรมอยู่ในสังกัด คือ กรมสังฆการี กรมพระอาราม กองอธิการณ ขึ้นอยู่กับกรมธรรมการ ส่วนกรมราชบัณฑิต กรมวิสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษา ขึ้นกับกรมศึกษาธิการ

พ.ศ. ๒๔๖๒ ได้มีการเปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และโปรดให้ย้ายกรมธรรมการ ไปรวมอยู่ในพระราชสำนักตามประเพณีเดิม ซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกัน ไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. ๒๔๖๙ เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงธรรมการ อีกครั้งหนึ่ง และย้ายกรมธรรมการ ซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกัน ไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. ๒๔๗๔ มีการเปลี่ยนแปลงราชการในกระทรวงธรรมการและกรมสังฆการีเข้าด้วยเช่นเดิม กรมธรรมการยังคงสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการเรื่อยมา แม้ภายหลังสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อกระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อ กรมธรรมการ เป็น กรมการศาสนา

พ.ศ. ๒๕๔๕ ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิมออกเป็น ๒ หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ดังปรากฏอยู่ทุกวันนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ ดวงตราสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ^{๘๑}

ตรานี้ใช้ธรรมจักรบนฐานดอกบัว เรียกว่า ไตรรัตน์จักร (กงล้อ คือ พระรัตนตรัย) เป็นสัญลักษณ์แทนพระรัตนตรัย คือ

(๑) ดอกบัวแทนพระพุทธเจ้า ดังพระบาลีในเถรคาถาว่า “พระพุทธเจ้าทรงอุบัติขึ้นใน

^{๘๑} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, “ประวัติสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,” [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.onab.go.th>, (๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗).

โลก แต่ไม่ติดในโลกีสัย ดุจดอกบัวเกิดในน้ำแต่ไม่เปียกน้ำ”^{๘๒}

(๒) ดอกบัวแทนพระอริยสงฆ์ ดังพุทธวจนะในธรรมบทว่า “ดอกบัวเกิดที่กองขยะที่เขาทิ้งไว้ข้างทางใหญ่ มีกลิ่นหอมรื่นรมย์ใจฉันใด ท่ามกลางมหาชนผู้โง่เขลา เป็นดุจสิ่งปฏิกูล พระสาวกของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ย่อมรุ่งโรจน์ด้วยปัญญาฉันนั้น”^{๘๓}

(๓) ดอกบัวมี ๗ กลีบ เป็นสัญลักษณ์แทนดอกบัว ๗ ดอก ที่เกิดขึ้นรองรับพระบาทของเจ้าชายสิทธัตถะเมื่อคราวประสูติ หรือสัญลักษณ์แทนโพชฌงค์ ๗

(๔) ธรรมจักร เป็นสัญลักษณ์แทนพระธรรม คือ อริยสัจสี่ อันเป็นแก่นของพระพุทธศาสนา ที่ทรงแสดงในวันเพ็ญเดือน ๘ วันที่พระรัตนตรัยครบสมบูรณ์

(๕) ชื่อธรรมจักร ๑๒ ชื่อ เป็นสัญลักษณ์แทนการรู้แจ้งอริยสัจแต่ละข้อด้วยญาณ ทั้ง ๓ (สัจญาณ, กิจญาณ, และกตญาณ) ($๓ \times ๔ = ๑๒$)

(๖) พระบาลีในธัมมจักกัปปวัตตนสูตรว่า ธมมจักกั ปวตติตํ อปปฏิวตติยํ = กงล้อ คือพระธรรมอันพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงหมุนไปแล้ว ไม่มีใครหมุนกลับได้

๒.๓.๒ กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ.

๒๕๔๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ นายกรัฐมนตรีออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ.

๒๕๔๕

ข้อ ๒ ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐ โดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ ค้ำครอง และส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑล ให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนา โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิญญูฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๒) รับสนองงาน ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์

(๓) เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการค้ำครองพระพุทธศาสนา

(๔) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทาง

^{๘๒} พ.เถร. (ไทย) ๒๖/๓๘๘

^{๘๓} พ.ธ. (ไทย) ๒๕-๕๙

พระพุทธศาสนา

- (๕) ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง
- (๖) พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา
- (๗) ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม
- (๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือ

ตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ ๓ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (๑) กองกลาง
- (๒) กองพุทธศาสนศึกษา
- (๓) กองพุทธศาสนสถาน
- (๔) สำนักงานพุทธมณฑล
- (๕) สำนักงานศาสนสมบัติ
- (๖) สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- (๑) สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

ข้อ ๔ ส่วนราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (๑) กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริการ และงานกิจกรรม

พิเศษของสำนักงาน

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก และงานเลขานุการของ

สำนักงาน

(ค) ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงาน และเผยแพร่กิจกรรมความก้าวหน้าในงานด้านต่างๆ ของสำนักงาน

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะของสำนักงาน

(จ) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

(ช) จัดทำและประสานแผนปฏิบัติงานของสำนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ตั้งและจัดสรรงบประมาณศาสนสมบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับงานโครงการพิเศษ งานความร่วมมือกับต่างประเทศ รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการของหน่วยงานในสังกัด

(ซ) จัดระบบการจัดเก็บ การประมวล และการใช้ประโยชน์ข้อมูลของ

หน่วยงานในสังกัดและเป็นศูนย์ข้อมูลของสำนักงาน

(ณ) วิจัย ส่งเสริม และประสานงานการวิจัยด้านพระพุทธศาสนา

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กองพุทธศาสนศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล จัดการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนา การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และรับผิดชอบงานการศึกษาของคณะสงฆ์ การศึกษาสงเคราะห์ และการศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศาสนา

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียน การสอนด้านศาสนา วิเคราะห์ทางวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เป็นแหล่งความรู้ที่เป็นระบบและอ้างอิงได้

(ค) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษาทุกประเภท

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองพุทธศาสนสถาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก และการขอเปลี่ยนแปลงชื่อวัด การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างให้เป็นวัดที่มีพระสงฆ์ การขอพระราชทานยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง และการจัดทำทะเบียนวัด

(ข) ส่งเสริม พัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ แหล่งภูมิปัญญา และแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบก่อสร้างอาคารศาสนสถาน และอาคารศาสนสมบัติทางพุทธศาสนาตามที่ได้รับมอบหมาย การบูรณะปฏิสังขรณ์ และการจัดระเบียบของวัดและศาสนสถานทางพุทธศาสนา ให้รักษาไว้ซึ่งคุณค่าทางศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมทางศาสนา

(ง) ดำเนินการสำรวจรังวัดที่ดิน การออกหนังสือสำคัญที่ดิน และการตรวจสอบค้นคว้าหลักฐานที่ดินของวัด วัดร้าง และศาสนสมบัติกลาง

(จ) ดำเนินการสงเคราะห์วัดที่ประสบวินาศภัย การยกเว้นภาษีอากรเพื่อการบูรณะปฏิสังขรณ์วัดที่ยกฐานะ และส่งเสริมฐานะเป็นวัดที่มีพระสงฆ์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๔) สำนักงานพุทธมณฑล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง ดูแล บำรุง รักษา และบริหารกิจการพุทธมณฑล

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการอำนวยการจัดสร้างพุทธมณฑลและคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานที่คณะกรรมการอำนวยการจัดสร้างพุทธมณฑลแต่งตั้ง

(ค) จัดและส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็น ศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา

(ง) ดำเนินการบริหารจัดการหอสมุดพระพุทธศาสนาและพิพิธภัณฑ์ทาง พระพุทธศาสนา

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๕) สำนักงานศาสนสมบัติ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วางระบบ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติในการ จัดประโยชน์และพัฒนารายได้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

(ข) ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง

(ค) ควบคุม แนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการจัดการศาสนสมบัติของวัด

(ง) ดำเนินการจัดเก็บรายได้ รักษาผลประโยชน์ของศาสนสมบัติตามที่ได้รับ มอบหมาย

(จ) รวบรวมข้อมูลในการจัดทำงบประมาณและจัดหารายได้ ให้เป็นไปตาม งบประมาณศาสนสมบัติกลางประจำปี

(ฉ) เป็นสำนักงานนายทะเบียนทรัพย์สินของวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๖) สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) รับสนองงานตามพระบัญชาและพระกรณียกิจของสมเด็จพระสังฆราช

(ข) รับสนองงานการบริหารของมหาเถรสมาคมและคณะกรรมการต่าง ๆ ที่ มหาเถรสมาคมแต่งตั้ง

(ค) รับสนองงานเกี่ยวกับการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ การขอ พระราชทานสมณศักดิ์ การถวายนิยัติน และการจัดทำทะเบียนประวัติพระสมณศักดิ์ และพระ สังฆาธิการ

(ง) ดำเนินการและประสานงานกับคณะสงฆ์ในการลงนิคหกรรมและตรวจ ตราถวายคำแนะนำแก่พระภิกษุ สามเณร ที่มีอาจารย์ไม่สมควรแก่สมณวิสัย

(จ) ประสานงานและถวายการสนับสนุนคณะสงฆ์ไทยที่ไปปฏิบัติศาสนกิจใน ต่างประเทศและถวายการสนับสนุนพระสงฆ์ชาวต่างประเทศ ที่มาศึกษาและปฏิบัติธรรมในประเทศไทย

(ฉ) ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการคุ้มครองพระพุทธศาสนา

(ช) เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครอง พระพุทธศาสนา

(ซ) จัดและสนับสนุนการศึกษาอบรมพระสังฆาธิการ

(ณ) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความรู้ ผลงานวิจัย และวิชาการทาง พระพุทธศาสนาแก่พระสังฆาธิการ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาคสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านพระพุทธศาสนา เพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไข

(ข) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานในความดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

(ค) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลางในจังหวัด

(ง) ส่งเสริมและสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งภูมิปัญญาของชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของจังหวัด

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านพุทธศาสนศึกษา รวมทั้งดูแลและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดภายในจังหวัดให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม และพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา

(ฉ) รับสนองงาน ประสานงาน และสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ ตลอดจนการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา

(ช) ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานในการปฏิบัติศาสนพิธีและกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

(ซ) ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(ณ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรจัดตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคขึ้นในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่ในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา สนับสนุนการดำเนินงานของคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการปกครองคณะสงฆ์ ประสานงานระหว่างบ้าน วัด ชุมชน และส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมและประสานงานการดำเนินศาสนพิธีและกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัด รวมทั้งเพื่อให้การทำนุบำรุงและส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาในระดับภูมิภาคเป็นไปอย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการดังกล่าวให้เหมาะสมกับสภาพของงาน จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓.๓ การจัดตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

ในการจัดตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี เนื่องจากมีการปฏิรูประบบราชการ ตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ส่งผลให้มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งกำหนดให้มีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนัก นายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงาน สอนงานคณะสงฆ์และรัฐ โดยการทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ ค้ำครอง และส่งเสริมงานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนา แต่เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการขาดหน่วยงานระดับพื้นที่ในส่วนภูมิภาค จึงไม่สามารถปฏิบัติภารกิจรองรับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางในกิจการพระพุทธศาสนาและสนองงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ จึงได้จัดตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาขึ้นในจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีอาณาเขตที่ตั้งของสำนักงานพระพุทธศาสนา คือ ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดตากและจังหวัดอุทัยธานี ด้านทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดนครปฐม ทิศตะวันตก มีชายแดนติดต่อกับสหภาพเมียนมาร์ และทิศใต้ติดกับจังหวัดราชบุรี^{๘๔}

ตารางที่ ๒.๒ ทำเนียบผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

ปีที่ดำรงตำแหน่ง		รายชื่อ (ผอ.พศ.กจ.)
๑ มีนาคม ๒๕๕๔	- ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔	นาย สมเกียรติ ธงศรี
๒๙ กันยายน ๒๕๕๔	- ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕	นายสุรชัย ขยัน
๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕	- ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗	นายฉัตรชัย ชูเชื้อ
๔ สิงหาคม ๒๕๕๗	- ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗	นางกัญธนา หินเมืองเก่า
๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗	- ปัจจุบัน	นายสุทธิรักษ์ หนูเงี้ยว

^{๘๔} กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๙, ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๒๓ ตอนที่ ๒๕ ก, หน้า ๑๑-๑๗.

๒.๓.๓.๑ วิสัยทัศน์

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานราชการและเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยั่งยืน และสร้างเสริมสังคมให้มีความสุขด้วยหลักพุทธธรรมของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าสืบไป.



แผนภาพที่ ๒.๒ วิสัยทัศน์สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๒.๓.๓.๒ พันธกิจ

- ๑) เสริมสร้างให้สถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืน
- ๒) สนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์ และการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- ๓) จัดการศึกษาสงฆ์เพื่อผลิต และพัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรมเผยแผ่ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงาม และร่วมสร้างสังคมพุทธธรรมที่มีความเข้มแข็ง
- ๔) ดำเนินการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก
- ๕) พัฒนาการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคม

๒.๓.๓.๔ ยุทธศาสตร์

เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างเอกภาพให้กับสถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษาสงฆ์ และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบและครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับศาสนทายาท

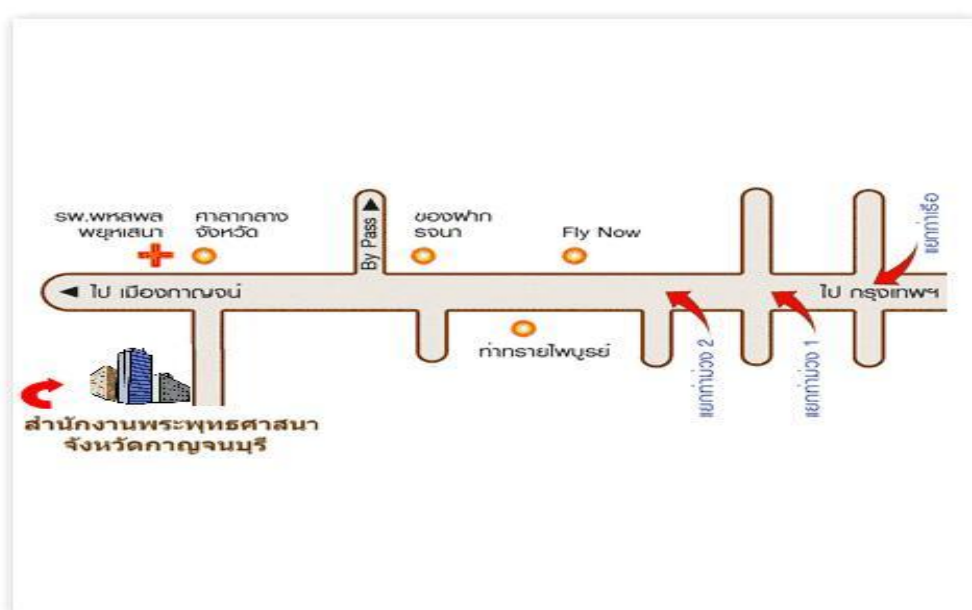
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างศักยภาพให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนานโยบายและเสริมสร้างศักยภาพระบบบริหารจัดการศาสนสมบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้เป็นผู้มืออาชีพ

๒.๓.๓.๕ สถานที่ตั้ง

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ตั้งอยู่ที่ ถนนแม่น้ำแม่กลอง อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๐๐ โทรศัพท์ ๐๓๔-๕๖๔๒๘๒ โทรสาร ๐๓๔-๕๖๔๒๘๒



แผนภาพที่ ๒.๓ แผนที่ตั้งของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผล

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลงานวิจัยที่ได้มีผู้ทำงานวิจัยเป็นจำนวนมาก และในที่นี่ได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

แก้วกัลยา ขวัญพรหม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียนโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียนโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีมีระดับปานกลาง การบริหารแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศองค์การและความสามารถเชิงสมรรถนะด้านบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียนโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านบริหารและบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ ๗๒ จากผลการวิจัย ในครั้งนี้ ผู้บริหารควรที่จะกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดนำ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์การมาใช้ในการบริหารงาน สนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียน^{๘๕}

โชคชัย จรุงสำราญ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สถานภาพของครูผู้รับผิดชอบโครงการอาหารกลางวันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๘๔.๐๖ ประสบการณ์การในโครงการอาหารกลางวันในช่วง มากกว่า ๑๐ ปี ร้อยละ ๓๒.๓๗ เคยเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๓.๗๗ และโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนร้อยละ ๓๘.๑๗ ๒) ประสิทธิผลการจัดโครงการอาหารกลางวันโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิผล ในระดับมาก ในด้านต่อไปนี้คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำโครงการอาหารกลางวันอันดับที่หนึ่ง รองลงมา รูปแบบการดำเนินงานการจัดโครงการงบประมาณการเงิน การติดตามประเมินโครงการ อาคารสถานที่ และประโยชน์ที่ได้จากโครงการอาหารกลางวัน ตามลำดับ ส่วนด้านบุคลากรมีประสิทธิผล ในระดับปานกลาง ๓) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูผู้รับผิดชอบโครงการอาหารกลางวันที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลการจัดโครงการอาหารกลางวันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนครูผู้รับผิดชอบโครงการอาหารกลางวันปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีประสิทธิผลการจัด

^{๘๕} แก้วกัลยา ขวัญพรหม, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมโภชนาการของครูอนามัยโรงเรียนโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๑).

โครงการอาหารกลางวันไม่แตกต่างกัน^{๘๖}

กษณันท์ จิรบุญญิณฺโณ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สถานภาพของผู้เรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๖.๔๔ อายุ ต่ำกว่า ๒๓ ปี ร้อยละ ๕๗.๔๓ ประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ ๘๐.๖๙ รายได้อยู่ในช่วง ๕,๐๐๐ ถึง ๗,๐๐๐ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๔๐.๑๐ ระดับชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๖๓.๓๗ และต้องเสียค่าที่พักอาศัย ร้อยละ ๖๔.๓๖ ๒) ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ประสิทธิภาพระดับมากด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านการศึกษา เพื่อทักษะชีวิตและด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ และมีประสิทธิภาพระดับปานกลางด้านการศึกษา พื้นฐาน ๓) การทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้เรียนที่มีภูมิหลัง ด้านเพศต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนผู้เรียนที่มีภูมิหลังด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา และที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๘๗}

กนกพร ชูริกานนท์ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐ มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๔๐ ปี ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ จบปริญญาตรี ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๙ ๒) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน ภาพรวมเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ การวางแผนการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษา และการปรับปรุง การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ ๓) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

^{๘๖}โชคชัย จรุงสำราญ, “ประสิทธิผลการจัดโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓).

^{๘๗}กษณันท์ จิรบุญญิณฺโณ, “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓).

ไม่แตกต่างกัน^{๘๘}

กิจจา นวลสุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมโดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ๒) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและ การวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระดับเขตการศึกษา ระดับ จังหวัด และระดับอำเภอไม่แตกต่างกัน ๓) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ (๓.๑) ด้านนโยบายและแผนควรกำหนดประเด็นปัญหาและอุปสรรค การดำเนินงาน และจัดทำแผนงานโครงการ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น (๓.๒) ด้านบริหารงบประมาณ ควรเสนอของบประมาณประจำปี และจัดทำแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณ (๓.๓) ด้านบุคลากร ควรสำรวจข้อมูลจำนวนบุคลากรและจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้อัตราบุคลากรในหน่วยงาน (๓.๔) ด้านวิชาการ ควรสนับสนุนงานวิจัยและจัดทำระบบสารสนเทศการบริหาร^{๘๙}

จิรพงษ์ นามมงคล ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ผลการวิจัยพบว่า ๑) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู ร้อยละ ๘๐.๐๐ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๑.๐๐ สถานภาพ สมรส ร้อยละ ๕๐.๐๐ อายุ ๓๐ – ๔๕ ปี ร้อยละ ๖๔.๐๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๘๑.๐๐ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๐ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๕๑.๐๐ ๒) ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในทฤษฎีของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า มีทฤษฎีระดับมากเป็นอันดับที่ ๑ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมาด้านการ จัดตารางการเรียนการสอนเป็นอันดับที่ ๒ มีทฤษฎีระดับปานกลางด้านการจัดครูเข้าสอน ด้านการ จัดการเรียนการสอน ด้านแผนงาน วิชาการ ด้านการจัดแผนการสอน ด้านการวัดและการประเมินผล และมีทฤษฎีระดับน้อยด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน ตามลำดับ ๓) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและ ครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมี ทฤษฎีด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑลที่มีสถานภาพต่างกัน อายุต่างกัน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีทฤษฎีด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอน

^{๘๘} กนกพร ชูริกานนท์ “ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขา บริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑).

^{๘๙} กิจจา นวลสุวรรณ, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ”, **วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๑).

ภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑล ที่มีตำแหน่งต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีทฤษฎะด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน^{๙๐}

ชาญณรงค์ แสงสว่าง ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๙๑}

ถาวร กุลโชติ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดระบบและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษาอำเภอลำลูก จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า มีประสิทธิภาพสูงโดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ภายในองค์การตามความคิดเห็นของคณะผู้ติดตาม มี ๕ ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ของคณะกรรมการต่อนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาล ในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้านความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานกองทุนหมู่บ้านตามบทบาทหน้าที่ ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติและระเบียบที่ได้กำหนดโดยสมาชิก ด้านการเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้สมาชิกเข้ามามีโอกาสการตัดสินใจทุกขั้นตอน ด้านการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกและประชาชนได้ทราบอย่างต่อเนื่อง พบว่าทุกปัจจัยทำให้ประสิทธิผลสูง คือ การบริหารโครงการมีส่วนร่วมของสมาชิก รองลงมา คือ ความเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงานของกรรมการ ส่วนด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ การประชาสัมพันธ์ เป็นปัจจัยรองลงมา ส่วนความรู้ ความเข้าใจ ในนโยบาย มีผลทำให้ประสิทธิผลสูง

^{๙๐} จีรพงษ์ นามมงคล, “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทฤษฎะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑).

^{๙๑} ชาญณรงค์ แสงสว่าง, “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๒).

พอกัน การจัดระบบบริหารจัดการกองทุน พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการจัดตั้งคณะกรรมการกองทุน แต่ละกองทุนมีคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระเบียบ มีระเบียบของกองทุนมีสมาชิกครบตามระเบียบ ตั้งแต่ ๕๐ - ๑๕๐ คน ได้กู้เงินครบทุกกองทุน สมาชิก ๕๐ - ๗๕ % ของสมาชิกทั้งหมด เป็นผู้กู้เงินมากที่สุด การส่งใช้เงินกู้ ส่วนใหญ่ส่งใช้เป็นรายปี การจัดทำบัญชีถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ มีปัญหาไม่ทำบัญชี หรือทำไม่ถูกต้อง มีจำนวนน้อย มีเงินค้างในบัญชีที่ยังไม่ต่ำกว่า ๕๐,๐๐๐ บาทเป็นส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่ปล่อยเงินกู้ไม่หมด จำนวน ๖๑ กองทุน มีการประชุมบางเดือนเป็นส่วนใหญ่ และมีการบันทึกการประชุมถูกต้อง แต่มีบางกองทุนไม่บันทึกการประชุมซึ่งมีจำนวนน้อย^{๙๒}

ทองพูน เปี่ยมยา ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น ด้านความสามารถในการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านความสามารถในการจัดเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ด้านความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการแก่บุคคล องค์กรและชุมชน ด้านความสามารถในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ๒) เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ๓) เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน^{๙๓}

พระปลัดวิเชียร สิริภทโท (ประทุมมินทร์) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารด้านผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบุคลากร ตามลำดับ ประสิทธิภาพด้านครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนการสอน และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนการสอนและปัจจัยด้านหลักสูตรและการนำ

^{๙๒}ถาวร กุลโชติ, “ประสิทธิผลการจัดระบบและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษาอำเภอขุขันธ์ จังหวัดจันทบุรี” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

^{๙๓}ทองพูน เปี่ยมยา, “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๑” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๙).

หลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ^{๙๔}

พระมหาจรรย์พันธ์ ธมมปสฺสวโร (นำประเสริฐ) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระสังฆาธิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ส่วนด้านอื่น ๆ พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ๒) พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา ระดับการศึกษาเปรียญธรรมตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ๓) ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า (๑) ไม่มีการวางแผนในการดำเนินงานของคณะสงฆ์ระยะยาวและขาดงบประมาณดำเนินการทุกด้าน (๒) ไม่มีการทำโครงสร้างการบริหารจัดการเป็นระบบหรือการบริหารทรัพยากรของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์มากเท่าที่ควร (๓) ยังให้ความสำคัญต่อการศึกษาน้อยไป โดยมองว่าเรียนจบไปก็ไม่สามารถพัฒนาอะไรได้มากเพราะคณะสงฆ์ติดระบบศักดินาพอสมควร (๔) ขาดเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการกับคณะสงฆ์ที่โดดเด่นหรือมีความสามารถเฉพาะด้านทำให้ระดมทุนในการบริหารงานคณะสงฆ์ได้น้อย (๕) ไม่มีการประเมินหรือขาดความรับผิดชอบระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานอีกทั้งผู้ที่เข้าใจหรือเห็นความสำคัญในการบริหารจัดการของคณะสงฆ์มีน้อยเกินไป ๔) ข้อเสนอแนะ คือ (๑) ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งงบประมาณที่จะมาใช้ในการบริหารวัดในทุกด้าน (๒) ต้องใช้โครงสร้างการบริหารงานในการกระจายอำนาจให้วัดให้ทุกคนมีส่วนร่วมจะวางแผนอย่างไร (๓) ต้องส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมเพื่อเสริมทักษะให้กับครูพระที่สอนทั้งพระและเด็กนักเรียนจะได้มีเทคนิคในการสอนอย่างไร (๔) ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการประสานงานกับระดับผู้บังคับบัญชาและแหล่งงบประมาณที่จะจัดหาอย่างไร (๕) ต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานทุกครั้งที่ส่งงานเพื่อให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยต้องวางแผนการปฏิบัติอย่างไร^{๙๕}

พระสมร อมโร (เพ็งสิด) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมทั้ง ๖ ด้าน อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด ผลที่ได้เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การบริหารและหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการบริหารวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนด้านการบริหารงานการเรียนการสอน ด้าน

^{๙๔} พระปลัดวิเชียร สิริภทฺโท (ประทุมมิตร), “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรทอง จังหวัดปราจีนบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๙๕} พระมหาจรรย์พันธ์ ธมมปสฺสวโร (นำประเสริฐ), “ประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

การบริหารงานวัดและประเมินผล ด้านการบริหารประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านการบริหารงานห้องสมุด ส่วนในรายด้านพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรการนำไปใช้ ครูให้ความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ให้ผู้ปกครองทราบต่อเนื่องรวดเร็วและมีประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือ ครูให้ความสำคัญต่อการจัดครูเข้าสอนแทนครูที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือติดตามช่วยเหลือแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเชื่อถือได้ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ให้ความสำคัญต่อการผลิตอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนได้เองสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด ผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้ความสำคัญต่อการอธิบายชี้แจงให้คำปรึกษาแก่ครูเรื่องการวัดผลประเมินผลตามระเบียบได้เป็นอย่างดี ด้านการบริหารงานห้องสมุด ผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการดำเนินงานด้านห้องสมุดเมื่อสิ้นภาคเรียนและสิ้นปีการศึกษาอย่างเป็นระบบ มากที่สุด ผู้บริหาร ครู และนักเรียน เห็นว่าควรจัดให้มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก^{๙๖}

ราณี บุญมี ได้วิจัยในเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานการวัดผลและการประเมินผลโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” พบว่า (๑) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูปฏิบัติการสอน ส่วนใหญ่จากโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ ๔๕.๕๗ วุฒิการศึกษาของครูปฏิบัติการสอนปริญญาตรี ร้อยละ ๘๗.๕๐ ประสบการณ์การทำงานของครูปฏิบัติการสอนมากกว่า ๑๐ ปี ร้อยละ ๗๓.๐๐ วุฒิการศึกษาของผู้บริหารปริญญาตรี ร้อยละ ๕๙.๗๐ ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารมากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๖๘.๑๐ (๒) ประสิทธิผลการบริหารงานการวัดผลและการประเมินผล ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๒ และพบว่าประสิทธิผลด้านการวางแผนการวัดผลและการประเมินผลอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ ๑ (๓) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานการวัดผลและการประเมินผล มีความแตกต่างกัน ๒ ด้าน คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และประสบการณ์ของครูปฏิบัติการสอนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ วุฒิการศึกษาของครู วุฒิการศึกษาผู้บริหาร และประสบการณ์ผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน^{๙๗}

สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลในการบริหารงานสามารถวัดได้ในเรื่องของการตอบสนองต่อความต้องการของคนส่วนรวม การบริหารงานให้เกิดการสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การให้บริการด้วยความเต็มใจ การให้บริการอย่างเพียงพอ ความสะดวกสบายในการไปใช้บริการ ย่อมเป็นที่น่าพอใจและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ตามความต้องการ โดยประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิง

^{๙๖} พระสมร อมโร (เพ่งตีด) , “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๙๗} ราณี บุญมี, “ประสิทธิผลการบริหารงานการวัดผลและการประเมินผลโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๒).

ปริมาณและคุณภาพและยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งก็ครอบคลุมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารงานเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งที่เปรียบเสมือนนโยบายในปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรที่ผู้วิจัยได้ศึกษา จากผลงานวิจัยที่ได้มีผู้ทำงานวิจัยเป็นจำนวนมาก และในที่นี่ได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนาศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพระราชาคณะการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิกการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครอง พระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่ พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุสามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^{๙๘}

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญฺโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ถึงจะมีการปฏิบัติมากก็จริง แต่บางวัดโดยเฉพาะเจ้าอาวาสยังไม่ค่อยเคร่งครัดเท่าที่ควร ทั้งนี้ควรที่จะกำหนดเป็นตารางการทำวัตรไว้อย่างชัดเจน และถ้าพระรูปใดไม่ลงมาทำวัตรก็ควรจะมีบทกำหนดลงโทษไว้อย่างชัดเจน นอกจากพระรูปนั้นติดภารกิจจำเป็น เช่น สอนหนังสือในโรงเรียน^{๙๙}

สุภาวดี ตมิณฑะ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่

^{๙๘} พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๙๙} พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญฺโญ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ^{๑๐๐}

ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพระสังฆาธิการในจังหวัดขอนแก่น มีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับมาก โดยพระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะอำเภอและพระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะตำบลมีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๐๑}

สุพล เครือมะโนรมณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุทิตา ไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่ อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย^{๑๐๒}

พระปลัดเกียรติศักดิ์ ตนติโร ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่ทั้ง ๖ ด้านนั้นได้มีด้านที่มีบทบาทมากที่สุดใน ๓ ระดับ โดยเรียงลำดับ คือ ด้านการควบคุมและรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านการสาธารณูปการ ส่วนด้านปานกลาง ๒ ด้าน คือ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการศาสนศึกษา สำหรับด้านการศึกษาสงเคราะห์ระดับน้อยถึงน้อยที่สุด^{๑๐๓}

พระมหาบุญมี อธิปัญญา ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณี พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมฺปนฺโน)” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาในการดำเนินชีวิต แนวทางการปฏิบัติธรรม บทบาทในการพัฒนาสังคมและบทบาทในการเป็นผู้นำในการจัดตั้งกองทุนผ้าป่าช่วยชาติ ของพระธรรมวิสุทธิมงคล ผลจากการวิจัยพบว่า พระธรรมวิสุทธิมงคล เป็นพระสงฆ์ที่เกิดในครอบครัวเกษตรกร แต่ฐานะการเงินของสกุลท่านอยู่ในสภาพค่อนข้างดี ขณะเข้าสู่ความเป็นสมณเพศ สังกัดคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติ ยึดถือธุดงค์วัตร เป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจ เป็นพระสงฆ์นักปฏิบัติสมถกรรมฐาน และวิปัสสนากรรมฐาน จากผลวิจัยสรุปได้ว่า

^{๑๐๐} สุภาวดี ติมนิทร, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครปฐม, ๒๕๕๐).

^{๑๐๑} ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น”, *ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓).

^{๑๐๒} สุพล เครือมะโนรมณ์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒).

^{๑๐๓} พระปลัดเกียรติศักดิ์ ตนติโร, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๘).

การพัฒนาของท่านมี ๒ ด้าน คือ ด้านจิตใจ ได้แก่ การอบรมสั่งสอนให้ประชาชนมีศีลธรรม คุณธรรม ความดีงาม ตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา โดยเน้นการไปปฏิบัติมากกว่าสอนให้ความรู้เท่านั้น ด้านวัตถุ ได้แก่ การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุขและสาธารณประโยชน์อื่น ๆ ตลอดจนการเป็นผู้นำในการตั้งกองทุนผ้าป่าช่วยชาติ^{๑๐๔}

มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของคณะสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ : กรณีศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก” โดยศึกษาจากกลุ่มเป้าหมาย พระเถระที่เป็นที่เคารพ ศรัทธา ๗ รูป จากวัด ๗ แห่งของ ๖ จังหวัดในภาคกลาง และ ๒ รูป จากวัด ๒ แห่งของ ๒ จังหวัดในภาคตะวันออก และพุทธศาสนิกชนที่มาร่วมพิธีทำบุญ รวมทั้งผู้ที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกับวัด จำนวน ๘๘ คน พบว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของพระสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ คือ การอบรมสั่งสอนจริยธรรมและแนวทางการดำรงชีวิตที่ดีงามถูกต้องให้แก่ประชาชน การอบรมสั่งสอนและให้การศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร การอบรมตน การทำวิปัสสนากรรมฐาน การสงเคราะห์ประชาชน บทบาทในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย การสอนประชาชนในการฝึกปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐาน การพัฒนาสถานเลี้ยงดูเด็ก ประชาชนในการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน การพัฒนาสถานเลี้ยงดูเด็ก โรงเรียน โรงพยาบาล ถนนหนทาง การแต่งหนังสือพุทธศาสนา การพัฒนาวัด และพระภิกษุสามเณรให้ทันสมัย การส่งเสริมวิชาชีพให้ชาวบ้าน^{๑๐๕}

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรมาบริหาร และจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและมีการปกครองที่ดี โดยมีการวางแผน การตัดสินใจที่ดี การพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทน จึงจะทำให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารวัดนั้น เจ้าอาวาสหรือผู้บริหารนั้นก็ต้องปกครองพระภิกษุ สามเณร และบุคคลที่อยู่ภายในวัดให้มีประสิทธิภาพตามที่กล่าวมานั้น และการบริหารนั้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ที่ทางกฎหมายเถรสมาคมกำหนดขึ้น อันประกอบด้วยทั้ง ๖ ประการ คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

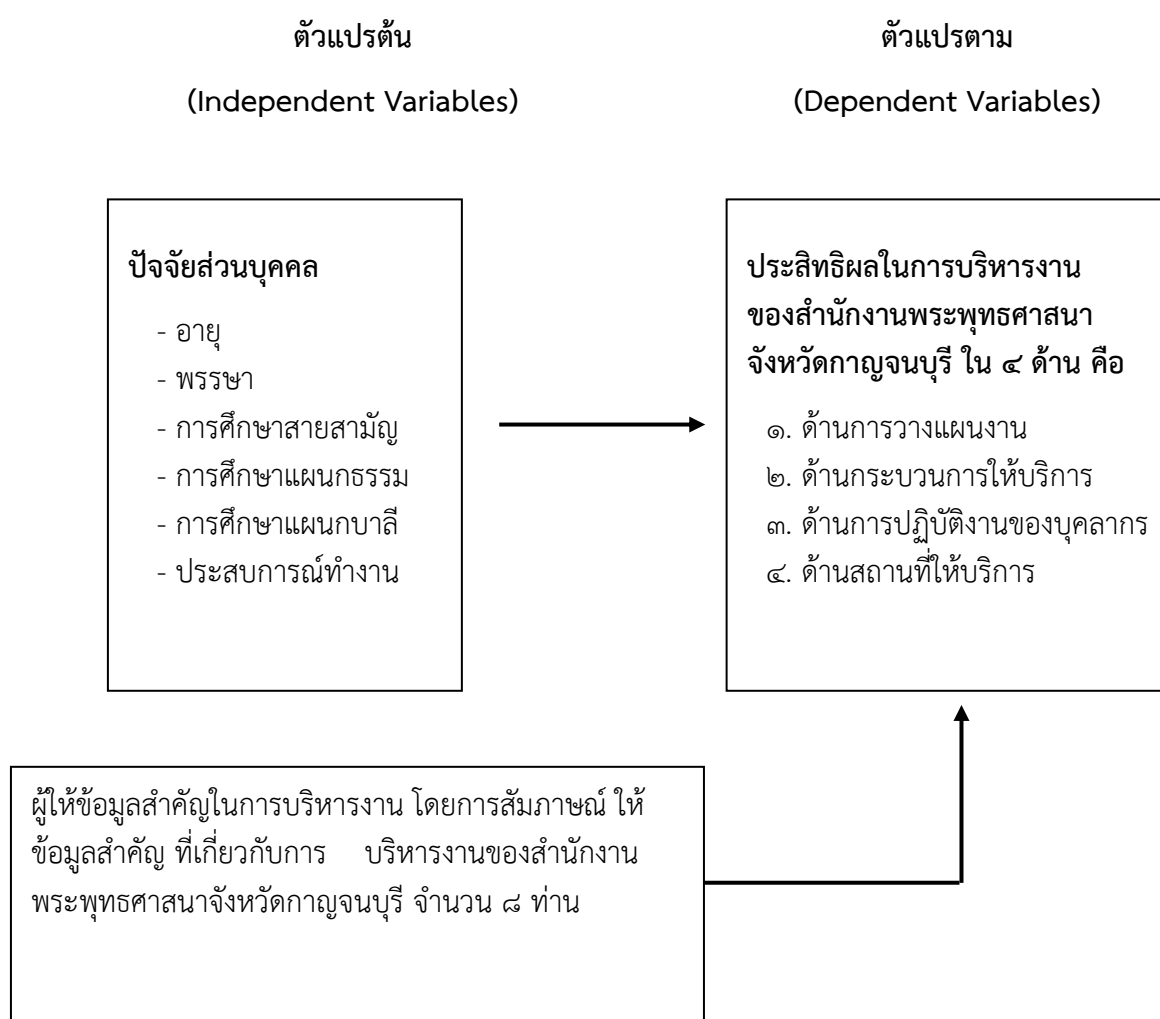
จากการทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

^{๑๐๔} พระมหาบุญมี อธิปญโญ, “บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม ศึกษาเฉพาะกรณี : พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนโน)”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

^{๑๐๕} มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ และคณะ, “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย”, *รายงานการวิจัย*, (นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๑).

๒.๖.๑ ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ พรรษา การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

๒.๖.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ๔ ด้าน ๑) ด้านการวางแผนงาน ๒) ด้านกระบวนการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ๔) ด้านสถานที่ให้บริการโดยวัดจากความคิดเห็นของพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ



แผนภาพที่ ๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผล การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี” ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผล การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยมีโครงสร้างการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๘ ท่าน

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร ได้แก่ พระสงฆ์ในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีจำนวน ๕๔๔ รูป^๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสงฆ์และผู้นำบริการจากสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓๑ รูป

^๑สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, “รายงานประจำปี ๒๕๕๗”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.Kri.onab.go.th> , (๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๗)

^๒ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๕), หน้า ๔๗.

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{544}{1 + 544 (0.05)^2}$$

$$n = 230.51$$

$$n = 231$$

N = ประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

n = กลุ่มตัวอย่าง

เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรโดยวิธีการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละช่วงชั้นต่อจำนวนประชากรทั้งหมด จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มๆ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๑๓ อำเภอ ตามการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี ตามตารางดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนพระสังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรีของเขตที่ตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑	อำเภอเมืองกาญจนบุรี	๖๕	๒๘
๒	อำเภอด่านมะขามเตี้ย	๕๔	๒๓
๓	อำเภอท่ามะกา	๔๓	๑๘
๔	อำเภอพนมทวน	๓๔	๑๔
๕	อำเภอห้วยกระเจา	๓๒	๑๔
๖	อำเภอด่านมะขามเตี้ย	๓๑	๑๓
๗	อำเภอศรีสวัสดิ์	๓๗	๑๖
๘	อำเภอทองผาภูมิ	๕๒	๒๒
๙	อำเภอบ่อพลอย	๔๑	๑๗
๑๐	อำเภอหนองปรือ	๓๔	๑๔
๑๑	อำเภอเลาขวัญ	๕๒	๒๒
๑๒	อำเภอไทรโยค	๕๓	๒๓
๑๓	อำเภอสังขละบุรี	๑๖	๗

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
รวมทั้งหมด		๕๔๔	๒๓๑

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๘ ท่าน ประกอบด้วย ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ๑. พระราชวิสุทธิเมธี ป.ธ.๙ | รองเจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี |
| ๒. พระครูสิริกาญจนารักษ์, ดร. | เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย |
| ๓. พระเมธีปริยัติวิบูล ป.ธ.๙, ดร. | รองเจ้าคณะอำเภอเมืองกาญจนบุรี |
| ๔. พระครูศรีกิตติสุนทร | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม |
| ๕. พระครูกาญจนสุตารมณ | ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม
วัดไชยชุมพลชนะสงคราม |
| ๖. พระครูปริยัติชัยกาญจน์ | พระวินยาธิการประจำจังหวัดกาญจนบุรี |
| ๗. นางกัญฐณา หินเมืองเก่า | ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
กาญจนบุรี |
| ๘. นางสาวมาลินี สวค้ำข้าว | สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี |

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการดำเนินการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-end Questionnaire) แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-end Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์จำนวน ๓ ตอน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๓.๓.๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาจากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- สร้างเครื่องมือ
- นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำแนกตาม อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาแผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ ๒ ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรี

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน

๑) พระมหาสม กลยาโณ ดร. ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ. ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่า ๑.๐๐ ขึ้นไปทุกข้อ

๓) ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดสอบใช้ (try out) กับพระสงฆ์ในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ รูป เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Acoefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)^๓ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖๐

๔) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

๕) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๖) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับประชากร ในเขตพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการบันทึกเทป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากเจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี ในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการนำส่งตามแผนกต่าง ๆ เพื่อช่วยดำเนินการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) นำแบบสอบถามจำนวน ๒๓๑ ชุด โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างไปตามแต่ละอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้วิจัยดำเนินการนำส่งถึงเจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อดำเนินการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์

^๓สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ฯ, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

๑) การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๒) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ และขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ถึงเจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี ด้วยตนเอง

๓) การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีจำนวน ๘ ท่าน ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ๑. พระราชวิสุทธิเมธี ป.ธ.๙ | รองเจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี |
| ๒. พระครูสิริกาญจนารักษ์, ดร. | เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย |
| ๓. พระเมธีปริยัติวิบูล ป.ธ.๙, ดร. | รองเจ้าคณะอำเภอเมืองกาญจนบุรี |
| ๔. พระครูศรีกิตติสุนทร | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม |
| ๕. พระครูกาญจนสุตาภรณ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม
วัดไชยชุมพลชนะสงคราม |
| ๖. พระครูปริยัติชัยกาญจน์ | พระวินยาธิการประจำจังหวัดกาญจนบุรี |
| ๗. นางกัญฐณา หินเมืองเก่า | ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
กาญจนบุรี |
| ๘. นางสาวมาลินี สวค้ำข้าว | สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี |

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

หลังจากที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วนำข้อมูลที่ได้แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อพรรณนาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี และสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inference Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

๓.๕.๒ เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมี ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	แปลว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	แปลว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	แปลว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	แปลว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	แปลว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด ^๔

๓.๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview) และจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) โดยการเขียนแบบพรรณนา

^๔ชูศรี วงศ์รัตนะ, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตร, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๓๑ ชุด วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น ๖ ตอน ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาแผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี และประสบการณ์ทำงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๒๓๑)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. อายุ		
๒๐ - ๓๐ ปี	๖๓	๒๗.๒๗
๓๑ - ๔๐ ปี	๕๙	๒๕.๕๔
๔๑ - ๕๐ ปี	๘๐	๓๔.๖๓
๕๑ ปี ขึ้นไป	๒๙	๑๒.๕๕
รวม	๒๓๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n = ๒๓๑)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๒. พรรษา		
ต่ำกว่า ๑๐ พรรษา	๖๔	๒๗.๗๑
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๓๙	๑๖.๘๘
๑๖ - ๒๐ พรรษา	๕๒	๒๒.๕๑
๒๑ - ๒๕ พรรษา	๕๐	๒๑.๖๕
๒๖ พรรษา ขึ้นไป	๒๖	๑๑.๒๖
รวม	๒๓๑	๑๐๐.๐๐
๓. การศึกษาสามัญ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๑๔	๔๙.๓๕
ปริญญาตรี	๙๑	๓๙.๓๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๖	๑๑.๒๖
รวม	๒๓๑	๑๐๐.๐๐
๔. การศึกษาแผนกธรรม		
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๒๖	๑๑.๒๖
นักธรรมตรี	๖๙	๒๙.๘๗
นักธรรมโท	๓๙	๑๖.๘๘
นักธรรมเอก	๙๗	๔๑.๙๙
รวม	๒๓๑	๑๐๐.๐๐
๕. การศึกษาแผนกบาลี		
ไม่มีวุฒิทางบาลี	๑๒๗	๕๔.๙๘
๑ - ๓ ประโยค	๕๖	๒๔.๒๔
๔ - ๖ ประโยค	๓๓	๑๔.๒๙
๗ - ๙ ประโยค	๑๕	๖.๔๙
รวม	๒๓๑	๑๐๐.๐๐
๖. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๗๖	๓๒.๙๐
๕ - ๑๐ ปี	๗๓	๓๑.๖๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๓๙	๑๖.๘๘
๑๖ - ๒๐ ปี	๓๒	๑๓.๘๕
๒๑ ปี ขึ้นไป	๑๑	๔.๗๖
รวม	๒๓๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้

อายุ พบว่า พระสังฆาธิการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๘๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๓ รองลงมา คือ มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๖๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗ และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๕

พรรษา พระสังฆาธิการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีจำนวนพรรษา ต่ำกว่า ๑๐ พรรษา จำนวน ๖๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๑ รองลงมา คือ มีจำนวนพรรษา ๑๖ - ๒๐ พรรษา จำนวน ๕๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๑ และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ มีจำนวนพรรษา ๒๖ พรรษา ขึ้นไป จำนวน ๒๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๖

วุฒิการศึกษาสามัญ พระสังฆาธิการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสามัญ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๕ รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๙๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๙ และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๖

วุฒิการศึกษาแผนกธรรม พระสังฆาธิการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาแผนกธรรม ระดับนักธรรมเอก จำนวน ๙๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๙ รองลงมา คือ ระดับนักธรรมตรี จำนวน ๖๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘๗ และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ไม่มีวุฒิทางธรรมจำนวน ๒๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๖

วุฒิการศึกษาแผนกบาลี พระสังฆาธิการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่ได้ศึกษาแผนกบาลี จำนวน ๑๒๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๘๘ รองลงมา คือ ระดับ ๑ - ๓ ประโยค จำนวน ๕๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๔ และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ๗ - ๙ ประโยค จำนวน ๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๕

ประสบการณ์ทำงาน พระสังฆาธิการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๗๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๐ รองลงมา คือ มีประสบการณ์ทำงาน ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๗๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๐ และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ มีประสบการณ์ทำงาน ๒๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๖

๔.๒ การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการวางแผนงาน ๒) ด้านกระบวนการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และ ๔. ด้านสถานที่ให้บริการ มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านการวางแผนงาน	๓.๖๑	๐.๖๕๕	มาก
๒. ด้านกระบวนการให้บริการ	๓.๖๕	๐.๖๗๔	มาก
๓. ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๗๐	๐.๖๗๙	มาก
๔. ด้านสถานที่ให้บริการ	๓.๘๕	๐.๖๗๒	มาก
รวม	๓.๗๐	๐.๖๑๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ด้านสถานที่ให้บริการ ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๖๗๒) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}$ = ๓.๗๐, S.D. = ๐.๖๗๙) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนงาน ($\bar{X}$ = ๓.๖๑, S.D. = ๐.๖๕๕) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน
พระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงาน

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงาน ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม	๓.๖๓	๐.๙๔๒	มาก
๒) สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการเตรียมข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการแก่พระสงฆ์	๓.๔๔	๐.๙๘๙	ปานกลาง
๓) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการวางแผนการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	๓.๘๓	๐.๘๔๕	มาก
๔) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการกำหนดการจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน	๓.๗๑	๐.๘๓๘	มาก
๕) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดด้านการงาน และเป้าหมายระดับองค์การสู่การปฏิบัติ	๓.๕๒	๐.๘๒๘	มาก
๖) สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการจัดทำโครงการเพื่อติดตามผลการดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ	๓.๕๗	๐.๘๔๖	มาก
๗) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการจัดอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ให้พระสงฆ์ตามวัตถุประสงค์ของมหาเถรสมาคม	๓.๕๔	๐.๘๔๓	มาก
๘) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการติดตามและรายงานผลในการปฏิบัติงานของพระสงฆ์	๓.๖๓	๐.๗๖๙	มาก
รวม	๓.๖๑	๐.๖๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พระสงฆ์มีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการวางแผนการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๘๔๕) รองลงมา คือ สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการกำหนดการจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = ๓.๗๑, S.D. = ๐.๘๓๘) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการเตรียมข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการแก่พระสงฆ์ ($\bar{X}$ = ๓.๔๔, S.D. = ๐.๙๘๙) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน
พระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑) ขั้นตอนและเอกสารในการให้บริการของ สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	๓.๖๕	๐.๘๕๐	มาก
๒) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในขั้นตอนการบริการ เกิดความรวดเร็ว และถูกต้อง	๓.๗๑	๐.๗๗๓	มาก
๓) มีการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการ ชัดเจน เข้าใจง่าย	๓.๖๑	๐.๙๐๖	มาก
๔) การให้บริการมีความยุติธรรมและเสมอภาค เช่น จัดทำ เอกสาร ตามลำดับก่อนหลัง	๓.๖๑	๐.๘๖๗	มาก
๕) การให้บริการมีความสะดวก รวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ ให้บริการ	๓.๗๓	๐.๘๙๓	มาก
๖) ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม	๓.๖๑	๐.๘๔๖	มาก
๗) ในปัจจุบันท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับพระ สงฆ์ที่มารับบริการมีความเหมาะสม	๓.๕๘	๐.๘๙๕	มาก
๘) ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการในภาพรวมของ สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี	๓.๖๗	๐.๘๘๓	มาก
รวม	๓.๖๕	๐.๖๗๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พระสงฆ์มีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ การให้บริการมีความสะดวก รวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ ($\bar{X} = ๓.๗๓$, $S.D. = ๐.๘๙๓$) รองลงมา คือ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในขั้นตอนการบริการเกิดความรวดเร็ว และถูกต้อง ($\bar{X} = ๓.๗๑$, $S.D. = ๐.๗๗๓$) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ในปัจจุบันท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับพระสงฆ์ที่มารับบริการมีความเหมาะสม ($\bar{X} = ๓.๕๘$, $S.D. = ๐.๘๙๕$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน
พระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑) เจ้าหน้าที่พุดจาสุภาพ อธิบายไม่ตรี วางตัวเรียบร้อยเหมาะสม	๓.๕๙	๐.๙๐๓	มาก
๒) เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ	๓.๖๓	๐.๘๙๔	มาก
๓) เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ	๓.๕๐	๐.๘๖๙	มาก
๔) เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	๓.๕๘	๐.๘๕๐	มาก
๕) เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีความสุภาพกิริยา มารยาทเหมาะสม	๓.๖๒	๐.๘๔๐	มาก
๖) เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและความพร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ	๓.๖๑	๐.๘๖๒	มาก
๗) เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ สามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยได้เหมาะสม	๔.๐๖	๐.๘๒๑	มาก
๘) เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๐๑	๐.๗๘๖	มาก
ภาพรวม	๓.๗๐	๐.๖๗๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พระสงฆ์มีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุดคือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ สามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยได้เหมาะสม ($\bar{X} = ๔.๐๖$, S.D. = ๐.๘๒๑) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๗๘๖) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = ๓.๕๐$, S.D. = ๐.๘๖๙) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน
พระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
๑) สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในเดินทางมารับบริการ	๓.๙๔	๐.๘๕๐	มาก
๒) สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหาร โทรศัพท์สาธารณะ ที่นั่งคอยมีเพียงพอ	๓.๘๙	๐.๗๙๘	มาก
๓) อุปกรณ์ เครื่องมือ มีเพียงพอในการให้บริการมีคุณภาพดีและ ทันสมัย	๓.๘๖	๐.๘๒๘	มาก
๔) การจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้บริการมีความเป็นระเบียบ สะดวกต่อการให้บริการ	๓.๘๐	๐.๗๗๑	มาก
๕) ป้ายประชาสัมพันธ์และจุดบริการของ สนง.พระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	๓.๘๔	๐.๗๙๖	มาก
๖) สื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ชัดเจน เข้าใจ ง่าย	๓.๗๒	๐.๘๓๑	มาก
๗) การได้รับบริการจาก สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ตรงตามความต้องการของท่าน	๓.๘๔	๐.๘๑๔	มาก
๘) ท่านได้รับบริการดี มีประโยชน์จากสนง.พระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี และคุ้มค่า	๓.๘๘	๐.๗๙๘	มาก
รวม	๓.๘๕	๐.๖๗๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พระสงฆ์มีการมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในเดินทางมารับบริการ ($\bar{X} = ๓.๙๔$, S.D. = ๐.๘๕๐) รองลงมา คือ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหาร โทรศัพท์สาธารณะ ที่นั่งคอยมีเพียงพอ ($\bar{X} = ๓.๘๙$, S.D. = ๐.๗๙๘) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ สื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ชัดเจน เข้าใจง่าย ($\bar{X} = ๓.๗๒$, S.D. = ๐.๘๓๑) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลในการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา สามัญ วุฒิการศึกษาแผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี และประสบการณ์ทำงาน โดยแสดงการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พระสังฆาธิการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุ

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	.๘๔๒	๓	๐.๒๘๑	๐.๖๕๑	๐.๕๘๓
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๘๙๒	๒๒๗	๐.๔๓๑		
	รวม	๙๘.๗๓๔	๒๓๐			
๒) ด้านกระบวนการ ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	.๘๔๙	๓	๐.๒๘๓	๐.๖๒๐	๐.๖๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๕๖๓	๒๒๗	๐.๔๕๖		
	รวม	๑๐๔.๔๑๒	๒๓๐			
๓) ด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.๔๐๙	๓	๐.๑๓๖	๐.๒๙๓	๐.๘๓๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๕.๕๗๕	๒๒๗	๐.๔๖๕		
	รวม	๑๐๕.๙๘๓	๒๓๐			
๔) ด้านสถานที่ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	.๕๘๕	๓	๐.๑๙๕	๐.๔๒๙	๐.๗๓๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๑๖๙	๒๒๗	๐.๔๕๔		
	รวม	๑๐๓.๗๕๕	๒๓๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๕๗๔	๓	๐.๑๙๑	๐.๔๙๘	๐.๖๘๔
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๑๘๐	๒๒๗	๐.๓๘๔		
	รวม	๘๗.๗๕๔	๒๓๐			

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ พระสังฆาธิการที่มี พรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามพรรษา

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๘๒๑	๔	๔.๒๐๕	๑๑.๖๐๓**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๘๑.๙๑๓	๒๒๖	๐.๓๖๒		
	รวม	๙๘.๗๓๔	๒๓๐			
๒) ด้านกระบวนการ ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๒๔.๖๙๒	๔	๖.๑๗๓	๑๗.๕๐๐**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๙.๗๒๐	๒๒๖	๐.๓๕๓		
	รวม	๑๐๔.๔๑๒	๒๓๐			
๓) ด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๑๕.๐๘๓	๔	๓.๗๗๑	๙.๓๗๕**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙๐.๙๐๑	๒๒๖	๐.๔๐๒		
	รวม	๑๐๕.๙๘๓	๒๓๐			
๔) ด้านสถานที่ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๕๘๑	๔	๓.๑๔๕	๗.๗๙๗**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๑๗๓	๒๒๖	๐.๔๐๓		
	รวม	๑๐๓.๗๕๕	๒๓๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๙๑๗	๔	๔.๒๒๙	๑๓.๔๙๓**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๘๓๘	๒๒๖	๐.๓๑๓		
	รวม	๘๗.๗๕๕	๒๓๐			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ในทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ รายด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙ - ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามพรรษา ด้านการวางแผนงาน

(n = ๒๓๑)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา				
		ต่ำกว่า ๑๐	๑๑ - ๑๕	๑๖ - ๒๐	๒๑ - ๒๕	๒๖ ขึ้นไป
		๓.๖๐	๓.๓๗	๓.๓๐	๓.๘๕	๔.๑๒
ต่ำกว่า ๑๐	๓.๖๐	-	๐.๒๓	๐.๓๐*	-๐.๒๕*	-๐.๕๒*
๑๑ - ๑๕	๓.๓๗	-	-	๐.๐๗	-๐.๔๘*	-๐.๗๕*
๑๖ - ๒๐	๓.๓๐	-	-	-	-๐.๕๕*	-๐.๘๒*
๒๑ - ๒๕	๓.๘๕	-	-	-	-	-๐.๒๗
๒๖ ขึ้นไป	๔.๑๒	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ต่ำกว่า ๑๐ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงานมากกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๑๖ - ๒๐ แต่น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๑ - ๒๕ และ ๒๖ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๑๑ - ๑๕ และ ๑๖ - ๒๐ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงาน น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๑ - ๒๕ และ ๒๖ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามพรรษา ด้านกระบวนการให้บริการ

(n = ๒๓๑)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา				
		ต่ำกว่า ๑๐	๑๑ - ๑๕	๑๖ - ๒๐	๒๑ - ๒๕	๒๖ ขึ้นไป
		๓.๖๒	๓.๓๒	๓.๓๒	๓.๙๔	๔.๒๙
ต่ำกว่า ๑๐	๓.๖๒	-	๐.๓๐*	๐.๓๐*	-๐.๓๒*	-๐.๖๗*
๑๑ - ๑๕	๓.๓๒	-	-	๐.๐๐	-๐.๖๒*	-๐.๙๗*
๑๖ - ๒๐	๓.๓๒	-	-	-	-๐.๖๒*	-๐.๙๗*
๒๑ - ๒๕	๓.๙๔	-	-	-	-	-๐.๓๕*
๒๖ ขึ้นไป	๔.๒๙	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ต่ำกว่า ๑๐ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ มากกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๑๑ - ๑๕ และ ๑๖ - ๒๐ แต่น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๑ - ๒๕ และ ๒๖ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๑๑ - ๑๕ และ ๑๖ - ๒๐ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๑ - ๒๕ และ ๒๖ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๑ - ๒๕ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๖ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามพรรษา ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

(n = ๒๓๑)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา				
		ต่ำกว่า ๑๐	๑๑ - ๑๕	๑๖ - ๒๐	๒๑ - ๒๕	๒๖ ขึ้นไป
		๓.๖๗	๓.๔๖	๓.๔๔	๓.๙๕	๔.๑๘
ต่ำกว่า ๑๐	๓.๖๗	-	๐.๒๑	๐.๒๓*	-๐.๒๘*	-๐.๕๑*
๑๑ - ๑๕	๓.๔๖	-	-	๐.๐๒	-๐.๔๙*	-๐.๗๒*
๑๖ - ๒๐	๓.๔๔	-	-	-	-๐.๕๑*	-๐.๗๔*
๒๑ - ๒๕	๓.๙๕	-	-	-	-	-๐.๒๓
๒๖ ขึ้นไป	๔.๑๘	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ต่ำกว่า ๑๐ มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากร มากกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๑๖ - ๒๐ แต่น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๑ - ๒๕ และ ๒๖ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๑๑ - ๑๕ และ ๑๖ - ๒๐ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๑ - ๒๕ และ ๒๖ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามพรรษา ด้านสถานที่ให้บริการ

(n = ๒๓๑)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา				
		ต่ำกว่า ๑๐	๑๑ - ๑๕	๑๖ - ๒๐	๒๑ - ๒๕	๒๖ ขึ้นไป
		๓.๘๕	๓.๖๗	๓.๕๘	๔.๐๑	๔.๓๔
ต่ำกว่า ๑๐	๓.๘๕	-	๐.๑๘	๐.๒๗*	-๐.๑๖	-๐.๔๙*
๑๑ - ๑๕	๓.๖๗	-	-	๐.๐๙	-๐.๓๔*	-๐.๖๗*
๑๖ - ๒๐	๓.๕๘	-	-	-	-๐.๔๓*	-๐.๗๖*
๒๑ - ๒๕	๔.๐๑	-	-	-	-	-๐.๓๓*
๒๖ ขึ้นไป	๔.๓๔	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ต่ำกว่า ๑๐ มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ มากกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๑๖ - ๒๐ แต่น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๖ ขึ้นไป อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๑๑ - ๑๕ และ ๑๖ - ๒๐ มีความ คิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ ให้บริการ น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๑ - ๒๕ และ ๒๖ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีพรรษา ๒๑ - ๒๕ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มี พรรษา ๒๖ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ พระสังฆาธิการที่มี การศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามการศึกษาสามัญ

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๐๕	๒	๑.๒๕๒	๒.๙๖๘	๐.๐๕๓
	ภายในกลุ่ม	๙๖.๒๒๙	๒๒๘	๐.๔๒๒		
	รวม	๙๘.๗๓๔	๒๓๐			
๒) ด้านกระบวนการ ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๑๕	๒	๐.๗๕๘	๑.๖๗๙	๐.๑๘๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๘๙๗	๒๒๘	๐.๔๕๑		
	รวม	๑๐๔.๔๑๒	๒๓๐			
๓) ด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๕๓	๒	๑.๑๗๖	๒.๕๘๘	๐.๐๗๗
	ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๖๓๑	๒๒๘	๐.๔๕๕		
	รวม	๑๐๕.๙๘๓	๒๓๐			
๔) ด้านสถานที่ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๑๖	๒	๐.๕๐๘	๑.๑๒๗	๐.๓๒๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๗๓๙	๒๒๘	๐.๔๕๑		
	รวม	๑๐๓.๗๕๕	๒๓๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๙๙	๒	๐.๘๕๐	๒.๒๕๑	๐.๑๐๘
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๐๕๕	๒๒๘	๐.๓๗๗		
	รวม	๘๗.๗๕๔	๒๓๐			

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ พระสังฆาธิการที่มี การศึกษาแผนกธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามการศึกษาแผนกธรรม

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๕๑	๓	๐.๕๑๗	๑.๒๐๘	๐.๓๐๘
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๑๘๓	๒๒๗	๐.๔๒๘		
	รวม	๙๘.๗๓๔	๒๓๐			
๒) ด้านกระบวนการ ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๕๘	๓	๐.๘๘๖	๑.๙๗๗	๐.๑๑๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๗๕๔	๒๒๗	๐.๔๔๘		
	รวม	๑๐๔.๔๑๒	๒๓๐			
๓) ด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๒๒	๓	๑.๑๗๔	๒.๖๐๑	๐.๐๕๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๔๖๑	๒๒๗	๐.๔๕๑		
	รวม	๑๐๕.๙๘๓	๒๓๐			
๔) ด้านสถานที่ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๔๘	๓	๐.๗๔๙	๑.๖๗๕	๐.๑๗๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๕๐๗	๒๒๗	๐.๔๔๗		
	รวม	๑๐๓.๗๕๕	๒๓๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๒๑	๓	๐.๗๗๔	๒.๐๕๖	๐.๑๐๗
	ภายในกลุ่ม	๘๕.๔๓๓	๒๒๗	๐.๓๗๖		
	รวม	๘๗.๗๕๔	๒๓๐			

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสังฆาธิการที่มี การศึกษาแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๕ พระสังฆาธิการที่มี การศึกษาแผนกบาลี ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามการศึกษาแผนกบาลี

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๗๓	๓	๐.๐๕๘	๐.๑๓๓	๐.๙๔๑
	ภายในกลุ่ม	๙๘.๕๖๒	๒๒๗	๐.๔๓๔		
	รวม	๙๘.๗๓๔	๒๓๐			
๒) ด้านกระบวนการ ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	.๔๘๖	๓	๐.๑๖๒	๐.๓๕๔	๐.๗๘๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๙๒๖	๒๒๗	๐.๔๕๘		
	รวม	๑๐๔.๔๑๒	๒๓๐			
๓) ด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๘๓	๓	๐.๓๙๔	๐.๘๕๔	๐.๔๖๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๔.๘๐๐	๒๒๗	๐.๔๖๒		
	รวม	๑๐๕.๙๘๓	๒๓๐			
๔) ด้านสถานที่ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	.๓๙๘	๓	๐.๑๓๓	๐.๒๙๑	๐.๘๓๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๓๕๗	๒๒๗	๐.๔๕๕		
	รวม	๑๐๓.๗๕๕	๒๓๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๔๑๖	๓	๐.๑๓๙	๐.๓๖๐	๐.๗๘๒
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๓๓๘	๒๒๗	๐.๓๘๕		
	รวม	๘๗.๗๕๔	๒๓๐			

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๖ พระสังฆาธิการที่มี ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = ๒๓๑)

ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๘๒๘	๔	๑.๔๕๗	๓.๕๔๔**	๐.๐๐๘
	ภายในกลุ่ม	๙๒.๙๐๗	๒๒๖	๐.๔๑๑		
	รวม	๙๘.๗๓๕	๒๓๐			
๒) ด้านกระบวนการ ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๖.๖๔๓	๔	๑.๖๖๑	๓.๘๓๙**	๐.๐๐๕
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๗๖๙	๒๒๖	๐.๔๓๓		
	รวม	๑๐๔.๔๑๒	๒๓๐			
๓) ด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๘๐๙	๔	๒.๙๕๒	๗.๐๘๕**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙๔.๑๗๔	๒๒๖	๐.๔๑๗		
	รวม	๑๐๕.๙๘๓	๒๓๐			
๔) ด้านสถานที่ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๑๕.๐๑๓	๔	๓.๗๕๓	๙.๕๕๘**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๗๔๒	๒๒๖	๐.๓๙๓		
	รวม	๑๐๓.๗๕๕	๒๓๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๙.๐๗๑	๔	๒.๒๖๘	๖.๕๑๔**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๘.๖๘๓	๒๒๖	๐.๓๔๘		
	รวม	๘๗.๗๕๔	๒๓๐			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ในทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ รายด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๗ – ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการวางแผนงาน

(n = ๒๓๑)

ประสบการณ์ ทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ทำงาน				
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ - ๒๐ ปี	๒๑ ปี ขึ้นไป
		๓.๔๙	๓.๗๔	๓.๓๘	๓.๘๑	๓.๗๔
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๔๙	-	-๐.๒๕*	๐.๑๑	-๐.๓๒*	-๐.๒๕
๕ - ๑๐ ปี	๓.๗๔	-	-	๐.๓๖*	-๐.๐๗	๐.๐๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๓๘	-	-	-	-๐.๔๓*	-๐.๓๖
๑๖ - ๒๐ ปี	๓.๘๑	-	-	-	-	๐.๐๗
๒๑ ปี ขึ้นไป	๓.๗๔	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงาน น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๕ - ๑๐ ปี และ ๑๖ - ๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๕ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงาน มากกว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงาน น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านกระบวนการให้บริการ

(n = ๒๓๑)

ประสบการณ์ ทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ทำงาน				
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ - ๒๐ ปี	๒๑ ปี ขึ้นไป
		๓.๕๙	๓.๗๕	๓.๓๔	๓.๘๐	๓.๙๘
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๕๙	-	-๐.๑๖	๐.๒๕	-๐.๒๑	-๐.๓๙
๕ - ๑๐ ปี	๓.๗๕	-	-	๐.๔๑*	-๐.๐๕	-๐.๒๓
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๓๔	-	-	-	-๐.๔๖*	-๐.๖๔*
๑๖ - ๒๐ ปี	๓.๘๐	-	-	-	-	-๐.๑๘
๒๑ ปี ขึ้นไป	๓.๙๘	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๕ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ มากกว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ
ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี
โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

(n = ๒๓๑)

ประสบการณ์ ทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ทำงาน				
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ - ๒๐ ปี	๒๑ ปี ขึ้นไป
		๓.๖๖	๓.๘๗	๓.๒๖	๓.๘๑	๔.๐๙
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๖๖	-	-๐.๒๑	๐.๔๐*	-๐.๑๕	-๐.๔๓*
๕ - ๑๐ ปี	๓.๘๗	-	-	๐.๖๑	๐.๐๖*	-๐.๒๒
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๒๖	-	-	-	-๐.๕๕*	-๐.๘๓*
๑๖ - ๒๐ ปี	๓.๘๑	-	-	-	-	-๐.๒๘
๒๑ ปี ขึ้นไป	๔.๐๙	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า พระสงฆ์ฆาติการที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร มากกว่า พระสงฆ์ฆาติการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี แต่น้อยกว่า พระสงฆ์ฆาติการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสงฆ์ฆาติการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๕ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร มากกว่า พระสงฆ์ฆาติการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสงฆ์ฆาติการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร น้อยกว่า พระสงฆ์ฆาติการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านสถานที่ให้บริการ

(n = ๒๓๑)

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ทำงาน				
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ - ๒๐ ปี	๒๑ ปี ขึ้นไป
		๓.๘๐	๔.๐๐	๓.๓๕	๔.๐๗	๔.๒๗
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๘๐	-	-๐.๒๐	๐.๔๕*	-๐.๒๗*	-๐.๔๗*
๕ - ๑๐ ปี	๔.๐๐	-	-	๐.๖๕*	-๐.๐๗	-๐.๒๗
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๓๕	-	-	-	-๐.๗๒*	-๐.๙๒*
๑๖ - ๒๐ ปี	๔.๐๗	-	-	-	-	-๐.๒๐
๒๑ ปี ขึ้นไป	๔.๒๗	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ มากกว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี แต่น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๕ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ มากกว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ น้อยกว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงาน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านสถานที่ให้บริการ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงาน

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) วัดที่มีขนาดเล็กบางวัดขาดความรู้เรื่องการวางแผนเกี่ยวกับงานก่อสร้าง	๑) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรเข้ามาดูแลให้คำแนะนำทันทีเมื่อได้รับคำร้องขอโดยไม่เลือกปฏิบัติ
๒) การให้บริการเกี่ยวกับการวางแผนยังไม่ค่อยสอดคล้องกับการทำงานของคณะสงฆ์ในปัจจุบันเท่าที่ควร	๒) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เข้าไปศึกษาการทำงานของคณะสงฆ์อย่างใกล้ชิด
๓) พระสงฆ์ยังไม่เข้าใจรูปแบบโครงสร้างการทำงานของ สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีมากนัก	๓) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) การให้บริการมีกระบวนการทำงานที่ล่าช้า	๓) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรมีกระบวนการให้บริการที่รวดเร็ว และสะดวกให้มากขึ้น
๒) กระบวนการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ มีความล่าช้าจนทำให้บางครั้งคณะสงฆ์เตรียมตัวไม่ทัน	๒) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้เร็วกว่าเดิมและเหลือเวลาพอที่คณะสงฆ์จะเตรียมงานทัน
๓) เจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ช่วยเหลือตามวัดต่าง ๆ น้อยมาก	๓) เจ้าหน้าที่ควรเพิ่มการลงพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของวัดตามอำนาจหน้าที่ที่มีอย่างเต็มความสามารถ

ตารางที่ ๔.๒๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑) เจ้าหน้าที่บางรายเลือกให้บริการต่อคณะสงฆ์เฉพาะงานที่มีขนาดใหญ่เท่านั้น	๓) เจ้าหน้าที่ควรให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและมาตรฐานเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงขนาดของงาน
๒) เจ้าหน้าที่บางรายอาจไม่ทราบถึงระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ทากนักร เช่น การเข้าหาพระภิกษุสงฆ์ การวางตัว เป็นต้น	๒) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรเพิ่มเติมการจัดให้มีการอบรมเรื่องระเบียบการปฏิบัติต่อพระสงฆ์ให้มีความเข้าใจมากขึ้น
๓) เจ้าหน้าที่มักไม่รับงานแทนกัน ในกรณีที่เจ้าหน้าที่เจ้าของงานออกทำงานนอกพื้นที่	๓) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรจัดให้มีการสัมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๒๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑) สถานที่มีความคับแคบไม่ค่อยสะดวกในการให้บริการ	๓) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรได้รับการขยายอาคารสถานที่ของสำนักงานเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น
๒) สถานที่ไม่มีโต๊ะ เก้าอี้ ไว้รองรับพระสงฆ์	๒) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรจัดโต๊ะ เก้าอี้ไว้รองรับพระสงฆ์ที่เข้าไปติดต่อกิจธุระ
๓) สถานที่สำหรับจอดรถคับแคบ และไม่เป็นระเบียบ	๓) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรจัดให้มีพนักงานจัดการจอดรถให้มีระเบียบ

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๘ ท่าน ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านสถานที่ให้บริการ ซึ่งสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนงาน

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีได้มีส่วนร่วมในการวางแผนให้มีกฎระเบียบเพื่อคุ้มครองและอุปถัมภ์คณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี^๑ แนะนำให้วัดมีการจัดทำแผนที่วัด โดยให้มีการแบ่งแยกเขตพุทธาวาส เขตสังฆาวาส และเขตต่าง ๆ ภายในวัด ให้มีความชัดเจนเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสมของวัด ให้มีเสนาสนะที่มั่นคงแข็งแรง สวยงาม ประหยัด และปรับภูมิทัศน์ให้เหมาะสม ปราศจากมลพิษ เป็นสถานที่สะอาด สงบ ร่มรื่น และร่มเย็น เหมาะสำหรับเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์และชาวพุทธทุกเพศ ทุกวัย เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพื่อความสงบสุขของจิต^๒ ร่วมวางแผนและแนะแนวทางให้แต่ละวัดเป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนเพื่อความสมานฉันท์และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เช่น เป็นศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนา ศูนย์ปฏิบัติธรรม ศูนย์ฝึกวิชาชีพ ศูนย์กระจายเสียงเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน ศูนย์วิทยุชุมชน เป็นต้น^๓ จัดทำและวางโครงสร้างให้มีเว็บไซต์ทางพระพุทธศาสนา เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา หลักธรรม เป็นต้น ทั้งภาคภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมทั้งให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเว็บไซต์ทางพระพุทธศาสนาต่าง ๆ^๔ ร่วมวางแผนงานกับคณะสงฆ์ในการจัดตั้งอนุพุทธมณฑลจังหวัดจังหวัดกาญจนบุรี^๕ ปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีให้มีความเหมาะสม มีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับภารกิจตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสม สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสนองงานของรัฐบาลและคณะสงฆ์^๖ ปรับปรุงระบบแผนการทำงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น โดยจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งฝึกอบรม

^๑สัมภาษณ์ นางกัญธนา หินเมืองเก่า ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์ พระครูปริยัติชัยกาญจน์ พระวินยาศิการประจำจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^๓สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์, ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^๔สัมภาษณ์ พระครูศรีกิตติสุนทร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^๕สัมภาษณ์ พระครูกาญจนสุตาภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^๖สัมภาษณ์ นางกัญธนา หินเมืองเก่า ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

เจ้าหน้าที่ให้สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นกระบวนการทำงานเชิงรุก การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมในความร่วมมือในการสนองงานด้านพระพุทธศาสนากับหน่วยงานทางพระพุทธศาสนาและองค์กรทางพระพุทธศาสนาต่าง ๆ เพื่อให้การสนองงานพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^๗

สรุปได้ว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกฎระเบียบเพื่อคุ้มครองและอุปถัมภ์คณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี เน้นนำการจัดทำแผนที่วัด ปรับภูมิทัศน์ให้เหมาะสม ร่วมวางแผนและแนะแนวทางให้แก่แต่ละวัดเป็นศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนา ศูนย์ปฏิบัติธรรม ศูนย์ฝึกวิชาชีพ ศูนย์กระจายเสียงเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน ศูนย์วิทยุชุมชน เป็นต้น มีการจัดทำและวางโครงสร้างให้มีเว็บไซต์ทางพระพุทธศาสนา ร่วมวางแผนงานกับคณะสงฆ์ในการจัดตั้งอนุพุทธมณฑลจังหวัดจังหวัดกาญจนบุรี ปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจตามกฎหมาย เพื่อสนองงานพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ด้านกระบวนการให้บริการ

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีกระบวนการให้บริการ จำแนกตามงาน ๖ ด้าน ของคณะสงฆ์ ดังนี้

ด้านการปกครอง ได้แก่ รับสนองงานด้านการปกครองคณะสงฆ์ของเจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี และเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประสานเจ้าคณะพระสังฆาธิการและสนองงานเพื่อให้มีการตรวจเยี่ยม ถวายความรู้ในการบริหารกิจการของวัดและการปกครองภายในวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีวุฒิการศึกษาและทักษะในการบริหารจัดการวัดให้มากยิ่งขึ้น โดยประสานมหาวิทยาลัยสงฆ์จัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสม ส่งเสริมให้วัดต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนในการเสริมสร้างความมั่นคงของวัด ชุมชน และพระพุทธศาสนา โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่ขัดกับหลักของพระพุทธศาสนา^๘

ด้านการศึกษา ได้แก่ ถวายการอุปถัมภ์ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม บาลี ซึ่งเป็นระบบการศึกษาดั้งเดิมของคณะสงฆ์ โดยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ส่งเสริมการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่สูงกว่าระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้มีรูปแบบและวิธีการศึกษาที่หลากหลาย โดยศึกษาวิชาสามัญที่จำเป็นควบคู่กันไป เน้นการศึกษาตามอัธยาศัยในการศึกษาประโยคบาลี จัดให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ ๒ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม ตำบลท่ามะขาม อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี และ

^๗สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำข้าว สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^๘สัมภาษณ์ พระครูกาญจนสุตาภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

โรงเรียนวัดไชยชุมพลชนะสงคราม ตำบลบ้านใต้ อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี^๙ จัดทำมาตรการในการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมทุกแผนก โดยประสานกับสถานศึกษาเพื่อให้พระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถเข้าไปแนะแนวการศึกษาพระปริยัติธรรมทุกแผนก โดยเน้นไปที่นักเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อให้เข้ามาสู่ระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ให้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้วัดและสถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนธรรมศึกษา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในเข้าสอบธรรมศึกษา รวมทั้งให้มีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติที่เหมาะสมทั้งแก่ผู้เข้าสอบ สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น ๆ^{๑๐}

การศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ สนับสนุนให้วัดที่มีความพร้อมหรือสามารถให้จัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น จัดให้มีการยกย่องส่งเสริมวัดที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น บริจาคเงินช่วยเหลือสร้างอาคาร อุปกรณ์การเรียนการสอนทุนการศึกษาแก่นักเรียน โดยประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม^{๑๑}

การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนพระธรรมทูตที่ปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฝึกอบรมก่อนและระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ โดยเน้นการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาไปใช้ในชีวิตประจำวันจนเป็นนิสัย ส่งเสริมให้วัดจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมให้มากขึ้น ส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนจาริกแสวงบุญ ณ สังเวชนียสถาน แะสถานที่สำคัญของพระพุทธศาสนา โดยจัดให้มีกฎหมายคุ้มครองและอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม^{๑๒}

การสาธารณูปการ ได้แก่ ส่งเสริมให้วัดเป็นสถานที่สะอาด สงบ ร่มรื่น และร่มเย็นเหมาะสำหรับเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชน และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพื่อความสงบสุขของจิต สนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่วัดและชุมชน ส่งเสริมและถวายเป็นการอุปถัมภ์ให้วัดมีเสนาสนะที่มั่นคงแข็งแรง สวยงาม ประหยัดและปรับปรุงทัศนียภาพให้เหมาะสม ปราศจากมลพิษ เร่งรัดและดำเนินการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินของวัดและหรือที่ธรณีสงฆ์ที่ศาสนสมบัติกลาง ให้มีขอบเขตที่ชัดเจน เพื่อป้องกันการบุกรุกพื้นที่ของพระพุทธศาสนาซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างวัดและชาวบ้านต่อไป

การสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ จัดให้มีเครือข่ายระหว่างองค์กรสาธารณกุศลทางพระพุทธศาสนา กลุ่มอาสาสมัครในทุกอำเภอให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่วัด ชุมชน หรือประชาชนผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ โดยให้มีคลังสิ่งของที่จำเป็นในการยังชีพเบื้องต้น พร้อมปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือ และให้มีการปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือที่รวดเร็ว ทันเหตุการณ์

^๙สัมภาษณ์ พระครูศรีกิตติสุนทร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๐}สัมภาษณ์ พระเมธีปริยัติวิบูล ป.ธ.๙, ดร., รองเจ้าคณะอำเภอเมืองกาญจนบุรี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

^{๑๑}สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์, ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๒}สัมภาษณ์ พระครูปริยัติชัยกาญจน์ พระวินยาธิการประจำจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

ประธานคณะสงฆ์ในการสร้างเครือข่ายให้ความช่วยเหลือให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด รวมทั้งประสานงานกับคณะสงฆ์ในการระดมทุนเพื่อช่วยเหลือวัด ชุมชน และประชาชน^{๑๓}

นอกจากดังกล่าวแล้วยังมีการจัดการด้านศาสนสมบัติ ได้แก่ จัดระบบการจัดเก็บรายได้ตามระเบียบให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เร่งรัดให้มีการจัดประโยชน์ที่ศาสนสมบัติกลางให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวมทั้งจัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อการปรับแผนการดำเนินการเป็นระยะ^{๑๔}

สรุปได้ว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีกระบวนการให้บริการ จำแนกตามงาน ๖ ด้าน ของคณะสงฆ์ อันได้แก่ งานด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ รวมถึงการจัดการด้านศาสนสมบัติ จัดระบบการจัดเก็บรายได้ตามระเบียบให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เร่งรัดให้มีการจัดประโยชน์ที่ศาสนสมบัติกลางให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวมทั้งจัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อการปรับแผนการดำเนินการ

๓) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดำเนินการอำนวยความสะดวกแก่คณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี และพุทธศาสนิกชน จังหวัดกาญจนบุรี ได้มีโอกาสจาริกแสวงบุญ ณ สังฆมณฑล และสถานที่สำคัญของพระพุทธศาสนา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ^{๑๕} ส่งเสริมและสนับสนุนพระธรรมทูตที่ปฏิบัติศาสนกิจให้มีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถวายความรู้พระธรรมทูตและพระสงฆ์ที่ปฏิบัติหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาทุกประเภท โดยในต่างประเทศจะเน้นให้มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาของประเทศที่ไปปฏิบัติศาสนกิจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๖} สร้างความสัมพันธ์ระหว่างนิิกายในพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น โดยดำเนินการ เช่น การแลกเปลี่ยนนักศึกษา อาจารย์ ระหว่างสถาบันการศึกษา การมอบทุนการศึกษา พระพุทธศาสนาระหว่างสถาบันการศึกษา จัดและสนับสนุนให้มีการยกย่อง พระสงฆ์ ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น บริจาคเงินหรือช่วยเหลือสร้างอาคาร จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน ทุนการศึกษาแก่นักเรียน โดยประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม^{๑๗} ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนากาญจนบุรีประพฤติและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หลักธรรมาภิบาล แนวเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัส รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อ ฝึกทักษะ เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

^{๑๓} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำข้าว สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระราชวิสุทธิเมธี, ป.ธ.๙ รองเจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนาภิรักษ์, ดร. เจ้าคณะอำเภอพลอย, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางกัญธนา หินเมืองเก่า ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำข้าว สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

ด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบองค์กรเรียนรู้ รวมทั้งจัดให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งตามวุฒิ และประสบการณ์ที่ได้รับ จัดให้มีสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ทุกประเภท เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบอื่น ๆ ที่จะให้ความช่วยเหลือแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดให้มีความเป็นอยู่อย่างมีความสุขตามสภาพที่เหมาะสม^{๑๘}

สรุปได้ว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจาริกแสวงบุญ ณ สังเวชนียสถาน และสถานที่สำคัญของพระพุทธศาสนา ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สนับสนุนและถวายความรู้พระธรรมทูตในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีการมอบทุนการศึกษาพระพุทธศาสนา ระหว่างสถาบันการศึกษา จัดและสนับสนุนให้พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ประพฤติและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หลักธรรมาภิบาล แนวเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัส และฝึกทักษะ เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

๔) ด้านสถานที่ให้บริการ

จัดให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ส่งเสริมให้วัดและสถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนธรรมศึกษา สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในเข้าสอบธรรมศึกษา รวมทั้งให้มีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติที่เหมาะสม ทั้งแก่ผู้เข้าสอบ สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น ๆ ส่งเสริมให้วัดที่มีความพร้อมและสามารถจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมอย่างน้อยให้ได้ ตำบลละ ๑ สำนัก สนับสนุนจัดการด้านสถานที่สำหรับการจัดอบรมพระวิปัสสนาจารย์ให้สามารถนำหลักธรรมไปอบรมประชาชน^{๑๙} สนับสนุนให้วัดเป็นสถานที่ในการจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ปรับปรุงด้านสถานที่ ภารกิจ และบทบาท ของสถาบันพระสงฆ์ให้การสามารถรองรับการจัดอบรมพระสงฆ์ได้มากยิ่งขึ้น โดยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น ฐานข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อเผยแพร่และให้บริการแก่ผู้ศึกษาค้นคว้าทางพระพุทธศาสนาทางระบบอินเทอร์เน็ต รวมทั้งสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกประเภทสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการด้านพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น^{๒๐}

สรุปได้ว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีได้สนับสนุนการจัดให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและการสอบธรรมศึกษา ส่งเสริมให้วัดจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรม จัดสถานที่ในการอบรมพระวิปัสสนาจารย์ สนับสนุนให้วัดเป็นสถานที่ในการจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ปรับปรุงด้านสถานที่ ภารกิจ และบทบาท ของสถาบันพระสงฆ์ให้การสามารถรองรับการจัดอบรมพระสงฆ์ได้มากยิ่งขึ้น

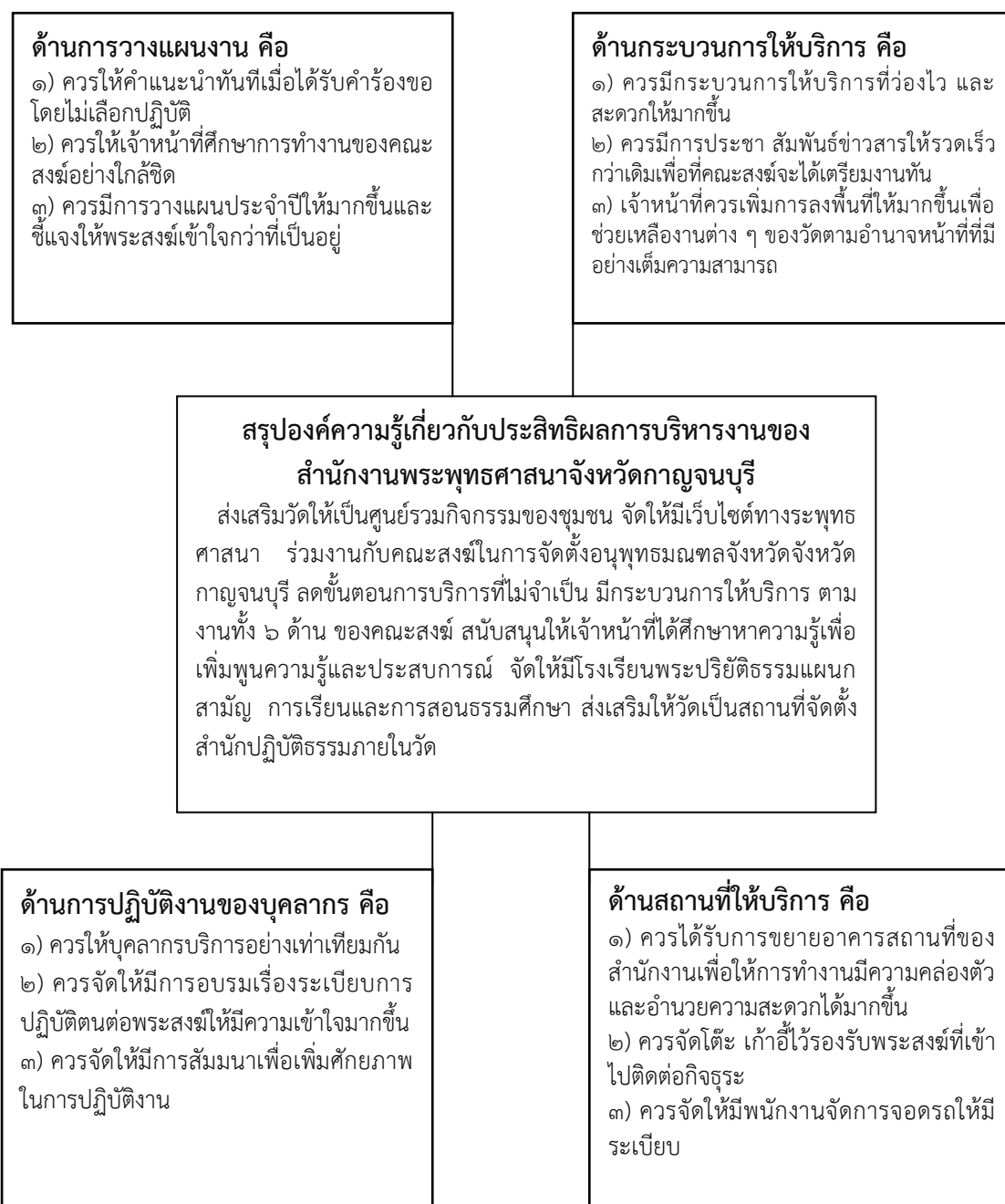
^{๑๘} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติชัยกาญจน์ พระวินยาธิการประจำจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระราชวิสุทธิเมธี, ป.ธ.๙ รองเจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางกัญฐณา หินเมืองเก่า ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี และปัญหาอุปสรรค ซึ่งนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อการแก้ปัญหาในครั้งต่อไป สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ตาม แผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ได้ดังนี้

ด้านการวางแผนงาน ได้แนะนำให้วัดมีการจัดทำแผนที่วัด แนวนโยบายให้แต่ละวัดเป็น ศูนย์รวมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน จัดทำและวางโครงสร้างให้มีเว็บไซต์ทางพระพุทธศาสนา ร่วมวางแผนงานกับคณะสงฆ์ในการจัดตั้งอนุพุทธมณฑลจังหวัดจังหวัดกาญจนบุรี ปรับปรุงระบบ แผนการทำงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

ข้อเสนอแนะ : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรเข้ามาดูแลให้คำแนะนำ ทันท่วงทีเมื่อได้รับคำร้องขอ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เข้าไปศึกษาการทำงานของคณะสงฆ์ อย่างใกล้ชิด และควรมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่

ด้านกระบวนการให้บริการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีกระบวนการ ให้บริการ จำแนกตามงาน ๖ ด้าน ของคณะสงฆ์ ได้แก่ การปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ และการจัดการด้านศาสน สมบัติ

ข้อเสนอแนะ : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรมีกระบวนการให้บริการ ที่รวดเร็ว และสะดวกให้มากขึ้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้เร็วกว่าเดิมและเหลือเวลาพอที่ คณะสงฆ์จะเตรียมงานทัน และเจ้าหน้าที่ควรเพิ่มการลงพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของ วัดตามอำนาจหน้าที่ที่มีอย่างเต็มความสามารถ

ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร อำนวยความสะดวกกับคณะสงฆ์และประชาชนทั่วไป ได้มีโอกาสจาริกแสวงบุญ ณ สังฆมณฑลสถาน ส่งเสริมและสนับสนุนพระธรรมทูต ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ของสำนักงานพระพุทธศาสนากาญจนบุรีประพฤติและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หลักธรรมมาภิบาล แนวเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัส และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อ ฝึก ทักษะ เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรให้บุคลากรบริการอย่าง เท่าเทียมกัน ควรเพิ่มเติมการจัดให้มีการอบรมเรื่องระเบียบการปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์ให้มีความเข้าใจ มากขึ้น และควรจัดให้มีการสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสถานที่ให้บริการ จัดให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ส่งเสริมให้วัด และสถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนธรรมศึกษา สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในเข้าสอบ ธรรมศึกษา ส่งเสริมให้วัดเป็นสถานที่จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรม สนับสนุนให้วัดเป็นสถานที่ในการจัดตั้ง โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ข้อเสนอแนะ : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรได้รับการขยายอาคาร สถานที่ของสำนักงานเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น ควรจัดโต๊ะ เก้าอี้ไว้รองรับพระสงฆ์ที่เข้าไปติดต่อกิจธุระ และควรจัดให้มีพนักงานจัดการจราจรให้มีระเบียบ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสังฆาธิการและผู้มารับบริการจากสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน ๒๓๑ รูป ซึ่งผู้วิจัยได้วิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยมีโครงสร้างการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งสามารถสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๑.๒ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พระสังฆาธิการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๘๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๓ มีจำนวนพรรษา ต่ำกว่า ๑๐ พรรษา จำนวน ๖๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๑ มีการศึกษาสามัญ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๕ มีการศึกษาแผนกธรรม ระดับนักธรรมเอก จำนวน ๙๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๙ ไม่ได้ศึกษาแผนกบาลี จำนวน ๑๒๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๘

๕.๑.๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการวางแผนการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รองลงมา คือ สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการกำหนดการจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการเตรียมข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการแก่พระสังฆาธิการ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

๒) ด้านกระบวนการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ การให้บริการมีความสะดวก รวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ รองลงมา คือ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ ในขั้นตอนการบริการเกิดความรวดเร็ว และถูกต้อง และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ในปัจจุบันท่านคิดว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับพระสังฆาธิการที่มารับบริการมีความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๓) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ สามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยได้เหมาะสม รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๔) ด้านสถานที่ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ สถานที่ตั้งของหน่วยงานสะดวกในเดินทางมารับบริการ รองลงมา คือ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหาร โทรศัพท์สาธารณะ ที่นั่งคอยมีเพียงพอ และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ สื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ชัดเจน เข้าใจง่าย ซึ่งอยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า

สมมติฐานที่ ๑ พระสังฆาธิการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ พระสังฆาธิการที่มี พรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ในทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๕ พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาแผนกบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๖ พระสังฆาธิการที่มี ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ในทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๓ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการวางแผนงาน พบว่า วัดที่มีขนาดเล็กบางวัดขาดความรู้เรื่องการวางแผนเกี่ยวกับงานก่อสร้าง การให้บริการเกี่ยวกับการวางแผนยังไม่ค่อยสอดคล้องกับการทำงานของคณะสงฆ์ในปัจจุบันเท่าที่ควร และพระสงฆ์ยังไม่เข้าใจรูปแบบโครงสร้างการทำงานของ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีมากนัก

ข้อเสนอแนะ : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรเข้ามาดูแลให้คำแนะนำทันทีเมื่อได้รับคำร้องขอ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เข้าไปศึกษาการทำงานของคณะสงฆ์อย่างใกล้ชิด และควรมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่

ด้านกระบวนการให้บริการ พบว่า การให้บริการมีกระบวนการทำงานที่ล่าช้า กระบวนการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ มีความล่าช้าจนทำให้บางครั้งคณะสงฆ์เตรียมตัวไม่ทัน และเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ช่วยเหลือตามวัดต่าง ๆ น้อยมาก

ข้อเสนอแนะ : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรมีกระบวนการให้บริการที่รวดเร็ว และสะดวกให้มากขึ้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้เร็วกว่าเดิมและเหลือเวลาพอที่คณะสงฆ์จะเตรียมงานทัน และเจ้าหน้าที่ควรเพิ่มการลงพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของวัดตามอำนาจหน้าที่ที่มีอย่างเต็มความสามารถ

ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่บางรายเลือกให้บริการต่อคณะสงฆ์เฉพาะงานที่มีขนาดใหญ่เท่านั้น เจ้าหน้าที่บางรายอาจไม่ทราบถึงระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่

หากนัก เช่น การเข้าหาพระภิกษุสงฆ์ การวางตัว เป็นต้น และเจ้าหน้าที่มักไม่รับงานแทนกัน ในกรณี
ที่เจ้าหน้าที่เจ้าของงานออกทำงานนอกพื้นที่

ข้อเสนอแนะ : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรให้บุคลากรบริการอย่าง
เท่าเทียมกัน ควรเพิ่มเติมการจัดให้มีการอบรมเรื่องระเบียบการปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์ให้มีความเข้าใจ
มากขึ้น และควรจัดให้มีการสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสถานที่ให้บริการ พบว่า สถานที่ที่มีความคับแคบไม่ค่อยสะดวกในการให้บริการ
สถานที่ไม่มีโต๊ะ เก้าอี้ ไว้รองรับพระสงฆ์ และสถานที่สำหรับจอดรถคับแคบ และไม่เป็นระเบียบ

ข้อเสนอแนะ : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรได้รับการขยายอาคาร
สถานที่ของสำนักงานเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น ควรจัดโต๊ะ
เก้าอี้ไว้รองรับพระสงฆ์ที่เข้าไปติดต่อกิจธุระ และควรจัดให้มีพนักงานจัดการจอดรถให้มีระเบียบ

๕.๑.๓ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key
Informant) เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี
สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการวางแผนงาน ได้แนะนำให้วัดมีการจัดทำแผนที่วัด แนวแนวทางให้แต่ละวัดเป็น
ศูนย์รวมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน จัดทำและวางโครงสร้างให้มีเว็บไซต์ทางพระพุทธศาสนา
ร่วมวางแผนงานกับคณะสงฆ์ในการจัดตั้งอนุพุทธมณฑลจังหวัดจังหวัดกาญจนบุรี ปรับปรุงระบบ
แผนการทำงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

ด้านกระบวนการให้บริการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีกระบวนการ
ให้บริการ จำแนกตามงาน ๖ ด้าน ของคณะสงฆ์ ได้แก่ การปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์
การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ และการจัดการด้านศาสน
สมบัติ

ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร อำนวยความสะดวกกับคณะสงฆ์และประชาชนทั่วไป
ได้มีโอกาสจาริกแสวงบุญ ณ สังฆมณฑลสถาน ส่งเสริมและสนับสนุนพระธรรมทูต ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่
ของสำนักงานพระพุทธศาสนากาญจนบุรีประพฤติและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา
หลักธรรมาภิบาล แนวเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัส และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อ ฝึก
ทักษะ เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ

ด้านสถานที่ให้บริการ จัดให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ส่งเสริมให้วัด
และสถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนธรรมศึกษา สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในเข้าสอบ
ธรรมศึกษา ส่งเสริมให้วัดเป็นสถานที่จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรม สนับสนุนให้วัดเป็นสถานที่ในการจัดตั้ง
โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระมหาจรรย์พันธ์ ธรรมปสฺสฺส (นำประเสริฐ) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง^๑

๕.๒.๒ ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน

๑. ด้านการวางแผนงาน พบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาวดี ติมนิทร ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ^๒

๒. ด้านกระบวนการให้บริการ พบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ราชันย์ ธงชัย ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัด ๔ ของหน่วยงานสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง” พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนว สังคหวัด ๔ ของหน่วยสัสดี อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านทาน เป็นอันดับแรก รองลงมามีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านปิยวาจาและ

^๑พระมหาจรรย์พันธ์ ธรรมปสฺสฺส (นำประเสริฐ), “ประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๒สุภาวดี ติมนิทร, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครปฐม, ๒๕๕๐).

สุดท้ายมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านอัตถจริยา โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก^๓

๓. ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สร้อยสุรีย์รัตน์ พลพรพิสสุ** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำสูงและมีบทบาทการปฏิบัติงานมาก ทั้งในด้านการเป็นตัวแทนของราชการ การเป็นตัวแทนของประชาชนและการเป็นผู้นำชุมชน^๔

๔. ด้านสถานที่ให้บริการ พบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสถานที่ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **มณีนรัตน์ ภิญโญภาพสกุล** ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม มีการบริหารตามหลักการทุกหลักการอยู่ในระดับมากทุกด้าน^๕

๕.๒.๓ การอภิปรายผลตามสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสังฆาธิการที่มี อายุ การศึกษาสามัญ การศึกษาแผนกธรรม และ การศึกษาแผนกบาลี ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระธนดล นาคสุวณโณ** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน^๖

^๓ราชนัย ธงชัย, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัด ๔ ของหน่วยงานสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^๔สร้อยสุรีย์รัตน์ พลพรพิสสุ, “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรสาคร”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

^๕มณีนรัตน์ ภิญโญภาพสกุล, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๓”, **ปริญาญครศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๙).

^๖พระธนดล นาคสุวณโณ, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

เมื่อพิจารณาในแต่ละสมมติฐานมีประเด็นในการนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

๑) ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีได้บริหารงานให้กับคณะสงฆ์เป็นอย่างดีอยู่เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิรพงษ์ นามมงคล** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามพระคณของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑลที่มี อายุต่างกัน มีพระคณด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑล ที่มีตำแหน่งต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีพระคณด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน^๗

๒) ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มี พรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระธนดล นาคพิพัฒน์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์นั้น พบว่า พระสังฆาธิการที่มี จำนวนพรรษาที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน^๘

๓) ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มี การศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กษณันท์ จิรบุญญิณโณ** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้เรียนที่มีภูมิหลังด้าน ระดับการศึกษา ต่างกัน มี

^๗จิรพงษ์ นามมงคล, “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามพระคณของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑).

^๘พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน^๙

๔) ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มี การศึกษาแผนกธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มี การศึกษาแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระธนดล นาคพิพัฒน์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการเปรียบเทียบ บทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มี การศึกษาทางธรรมแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน^{๑๐}

๕) ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มี การศึกษาแผนกบาลี ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มี การศึกษาแผนกบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาจිරพันธ์ ธมมปสฺสฺสฺส (นำประเสริฐ)** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พระสังฆาธิการที่มี ระดับการศึกษาเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๑๑}

๖) ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มี ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มี ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ในทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กนกพร ชูริกานนท์** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาล

^๙ กชณันท์ จิรบุญญิณฺโณ, “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓).

^{๑๐} พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๑} พระมหาจिरพันธ์ ธมมปสฺสฺสฺส (นำประเสริฐ), “ประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน^{๑๒}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) **ด้านการวางแผนงาน** สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรเข้ามาดูแลให้คำแนะนำทันทีเมื่อได้รับคำร้องขอ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เข้าไปศึกษาการทำงานของคณะสงฆ์อย่างใกล้ชิด และควรมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่

๒) **ด้านกระบวนการให้บริการ** สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรมีกระบวนการให้บริการที่รวดเร็ว และสะดวกให้มากขึ้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้เร็วกว่าเดิม และเหลือเวลาพอที่คณะสงฆ์จะเตรียมงานทัน และเจ้าหน้าที่ควรเพิ่มการลงพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของวัดตามอำนาจหน้าที่ที่มีอย่างเต็มความสามารถ

๓) **ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร** สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรให้บุคลากรบริการอย่างเท่าเทียมกัน ควรเพิ่มเติมการจัดให้มีการอบรมเรื่องระเบียบการปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์ให้มีความเข้าใจมากขึ้น และควรจัดให้มีการสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๔) **ด้านสถานที่ให้บริการ** สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรได้รับการขยายอาคารสถานที่ของสำนักงานเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น ควรจัดโต๊ะ เก้าอี้ไว้รองรับพระสงฆ์ที่เข้าไปติดต่อกิจธุระ และควรจัดให้มีพนักงานจัดการจอดรถให้มีระเบียบ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) **ด้านการวางแผนงาน** สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรมีการนำปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และแนวทางแก้ไขในด้านการวางแผนงาน ไปปรับใช้ในองค์กรต่อไป

๒) **ด้านกระบวนการให้บริการ** สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุกโครงการอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในครั้งต่อไป

๓) **ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร** บุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงจังในการแก้ปัญหาร่วมกันกับคณะผู้บริหาร และผู้บริหารควรติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด

๔) **ด้านสถานที่ให้บริการ** สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีควรนำเอาปัญหาและข้อเสนอแนะไปแก้ไขโดยเร็วในเรื่องของอาคารและสถานที่ให้บริการ

^{๑๒} กนกพร ชูริกานนท์ “ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑).

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาในจังหวัดอื่น เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกันในระดับของการบริหารจัดการในจังหวัดอื่น ๆ

๒) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพล้วน เพื่อให้ทราบแนวคิดใหม่หรือวิธีการใหม่ในการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

๓) ควรมีการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) ควรศึกษาในรายละเอียดส่วนย่อยของการบริหารงานในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสนับสนุนข้อมูลการวิจัยให้ตรงกับความจริงมากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| ๑. พระมหาสม กลยาโณ ดร.
ตำแหน่งหน้าที่การงาน | อาจารย์ประจำวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช-
วิทยาลัย |
| ๒. ผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๓. ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อัครเดช
ตำแหน่งหน้าที่การงาน | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๔. อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร
ตำแหน่งหน้าที่การงาน | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๕. พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ รศ.
ตำแหน่งหน้าที่การงาน | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๑๙

วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระมหาสม กลฺยาณ,ดร.

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม)

๐๑๕๖๖/๑๓/๑๕

๖๐๓-๕-๕๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๑๙

วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

รับทราบ
เลขาฯ ศธ
๒๕/๙.๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๑๙

วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

14/ก.ค./๕7



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๑๙

วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

๑๙ / ก.ย. / ๒๕๕๗
.....



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๑๙

วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ,รศ.

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ดร.ศร/คธ

ดร.ศร

ดร.ศร ๖๕๕๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อการวิจัย

เรื่องประสิทธิผลการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ						IOC	แปลผล
ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ ๑	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ ๒	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ ๓	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ ๔	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ ๕		
ข้อ ๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ						IOC	แปลผล
ข้อที่	ผู้ทรงคุณ วุฒิท่าน ที่ ๑	ผู้ทรงคุณ วุฒิท่าน ที่ ๒	ผู้ทรงคุณ วุฒิท่าน ที่ ๓	ผู้ทรงคุณ วุฒิท่าน ที่ ๔	ผู้ทรงคุณ วุฒิท่าน ที่ ๕		
ข้อ๒๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๒๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๒๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๒๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๒๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๒๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๒๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๒๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๒๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๓๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๓๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ๓๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้

นายธนภัทร ทวีศรี

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๘๐



ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๕ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
นมัสการ พระเดชพระคุณ พระราชปริยัติเมธี เจ้าคณะจังหวัดสุพรรณบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ภายใต้การปกครองใน
สังกัดของพระเดชพระคุณ จึงขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบคุณใน
ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ธนภัทร นามสกุล
เพื่อตรวจสอบแบบสอบถาม
พระภิกษุสงฆ์

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ดร.ธนภัทร
จ.สุพรรณบุรี
10 ต.ค. 57

ผู้ประสานงาน: นายธนภัทร ทวีศรี โทร. ๐๘๑-๑๔๖-๔๑๖๒

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.960	.963	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.27	1.112	30
A2	2.57	1.135	30
A3	3.33	.802	30
A4	2.67	1.124	30
A5	3.17	1.177	30
A6	3.00	1.203	30
A7	3.60	.932	30
A8	3.23	.679	30
B1	2.77	.971	30
B2	2.90	.960	30
B3	2.90	.960	30
B4	2.87	1.008	30
B5	2.93	.980	30
B6	3.57	.858	30
B7	3.37	.999	30
B8	3.60	.814	30
C1	3.17	.950	30
C2	2.70	.837	30
C3	3.07	.828	30
C4	3.20	1.064	30
C5	3.17	.874	30
C6	3.20	.664	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C7	3.07	.640	30
C8	3.00	.830	30
D1	2.97	.850	30
D2	2.90	.759	30
D3	2.80	.805	30
D4	3.00	.788	30
D5	3.07	.640	30
D6	3.27	.785	30
D7	3.10	.607	30
D8	3.10	.759	30

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๘๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณ พระราชรัตนวิมล เจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ในการกำกับดูแลของ
พระเดชพระคุณ จึงขออนุญาตจากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุชา ต.ท. ๑๗๐

๖๖๖๖๖๖๖๖

(พระราชมารดา)

เจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี

๕ พ.ย. ๒๕๕๗

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชานันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: นายธนภัทร ทวีศรี โทร. ๐๘๑-๑๔๖-๔๑๖๖

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ประกอบหลักสูตรระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์ในการกรอกข้อมูล

แบบสอบถามฉบับนี้ มีความประสงค์ที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการกรอกข้อมูล ทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ส่วนของการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการในการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

ขอขอบคุณ

(นายธนภัทร ทวีศรี)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องประสิทธิผลการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ
 แบบสอบถาม (กรุณาตอบทุกข้อ)

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. อายุ

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| ☐ ๒๐ - ๓๐ ปี | ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี |
| ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี | ☐ ๕๑ ปี ขึ้นไป |

๒. จำนวนพรรษา

- | | |
|---|--|
| ☐ ต่ำกว่า ๑๐ พรรษา | ☐ ๑๑ - ๑๕ พรรษา |
| ☐ ๑๖-๒๐ พรรษา | ☐ ๒๑-๒๕ พรรษา |
| ☐ ๒๖ พรรษาขึ้นไป | |

๓. การศึกษาสามัญ

- | | |
|---|------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี |
| ☐ สูงกว่าปริญญาตรี | |

๔. การศึกษาแผนกธรรม

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ☐ ไม่มีวุฒิทางธรรม | ☐ นักธรรมตรี |
| ☐ นักธรรมโท | ☐ นักธรรมเอก |

๕. การศึกษาแผนกบาลี

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ☐ ไม่มีวุฒิปริญญาธรรม | ☐ ป.ธ. ๑-๓ |
| ☐ ป.ธ. ๔-๖ | ☐ ป.ธ. ๗-๙ |

๖. ประสบการณ์ทำงาน

- | | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่า ๕ ปี | ☐ ๖ - ๑๐ ปี | |
| ☐ ๑๑ - ๑๕ ปี | ☐ ๑๖-๒๐ ปี | ☐ ๒๑ ปีขึ้นไป |

คำชี้แจง จากข้อความคำถามในแต่ละข้อ โปรดพิจารณาว่าประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ลงในช่องระดับปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์ ดังนี้

๕ หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงาน อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

๔ หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงาน อยู่ในระดับ **มาก**

๓ หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงาน อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

๒ หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงาน อยู่ในระดับ **น้อย**

๑ หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงาน อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี	ระดับประสิทธิผล				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการวางแผนงาน					
๑) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม					
๒) สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการเตรียมข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการแก่พระสงฆ์สามเณร					
๓) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการวางแผนการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
๔) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการกำหนดการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน					
๕) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดด้านการทำงาน และเป้าหมายระดับองค์การสู่การปฏิบัติ					
๖) สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการจัดทำโครงการเพื่อติดตามผลการดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					
๗) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการจัดอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ให้พระสงฆ์สามเณรตามวัตถุประสงค์ของมหาเถรสมาคม					
๘) สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีการติดตามและรายงานผลในการปฏิบัติงานของพระสงฆ์สามเณร					

การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี	ระดับประสิทธิผล				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านกระบวนการให้บริการ					
๑) ขั้นตอนและเอกสารในการให้บริการของ สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
๒) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในขั้นตอนการบริการเกิดความรวดเร็ว และถูกต้อง					
๓) มีการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการชัดเจน เข้าใจง่าย					
๔) การให้บริการมีความยุติธรรมและเสมอภาค เช่น จัดทำเอกสาร ตามลำดับก่อนหลัง					
๕) การให้บริการมีความสะดวก รวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ					
๖) ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม					
๗) ในปัจจุบันท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับพระสงฆ์สามเณรที่มารับบริการมีความเหมาะสม					
๘) ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการในภาพรวมของ สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี					
ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๑) เจ้าหน้าที่พูดจาสุภาพ อธิยาศัยไมตรี วางตัวเรียบร้อยเหมาะสม					
๒) เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ					
๓) เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ					
๔) เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม					
๕) เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีความสุภาพกิริยา มารยาทเหมาะสม					
๖) เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและความพร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ					
๗) เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ สามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยได้เหมาะสม					
๘) เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ					

๔. ด้านสถานที่ให้บริการ					
๑) สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในเดินทางมารับบริการ					
๒) สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหาร โทรศัพท์					

การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี	ระดับประสิทธิผล				
	๕	๔	๓	๒	๑
สาธารณะ ที่นั่งคอยมีเพียงพอ					
๓) อุปกรณ์ เครื่องมือ มีเพียงพอในการให้บริการมีคุณภาพดีและทันสมัย					
๔) การจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้บริการมีความเป็นระเบียบสะดวกต่อการให้บริการ					
๕) ป้ายประชาสัมพันธ์และจุดบริการของ สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย					
๖) สื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ชัดเจน เข้าใจง่าย					
๗) การได้รับบริการจาก สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีตรงตามความต้องการของท่าน					
๘) ท่านได้รับบริการดี มีประโยชน์จากสนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี และคุ้มค่า					

ส่วนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑) ด้านการวางแผนงาน

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๒) ด้านกระบวนการให้บริการ

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๓) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๔) ด้านสถานที่ให้บริการ

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นายธนภัทร ทวีศรี)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๘๕



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณ พระราชวิสุทธิเมธี รองเจ้าคณะจังหวัดกาญจนบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงขอความอนุเคราะห์
จากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ ด้วยดีและ
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม)

ณัฐพร นามสกุล
พระพรหมมุนี
๑๓ พ.ย. ๕๗

ผู้ประสานงาน: นายธนภัทร ทวีศรี โทร. ๐๘๑-๑๔๖-๔๑๖๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๘๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณ พระเมธีปริยัติวิบูล,ดร. รองเจ้าคณะอำเภอเมืองกาญจนบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบ
จากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ ด้วยดีและ
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความเคารพอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ขอแสดงความเคารพอย่างสูง

พระเมธีปริยัติวิบูล
<พระเมธีปริยัติวิบูล>
๒๖ ต.ค. ๒๕๕๗

ผู้ประสานงาน: นายธนภัทร ทวีศรี โทร. ๐๘๑-๑๙๖-๔๑๖๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๘๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อีเมล : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอเอกสารเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระครูศรีกิตติสุนทร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
 กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขออนุมัติขอเอกสารจาก
 พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร (วัดศรีสุดาราม)

วิมลดา นามะ

(พระครูศรีกิตติสุนทร)
 ๑๒ พ.ย. ๕๗

ผู้ประสานงาน: นายธนภัทร ทวีศรี โทร. ๐๘๑-๑๔๖-๔๑๖๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๑๔๘๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระครูสิริกาญจนารักษ์,ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
 กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จาก
 พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิชันนัท อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

(พระครูสิริกาญจนารักษ์)
 ๑๖ พ.ย ๒๕๕๗

ผู้ประสานงาน: นายธนภัทร ทวีศรี โทร. ๐๘๑-๑๙๖-๔๑๖๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๘๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาส
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อพุดยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระครูปริยัติชัยกาญจน์ พระวิทยาธิการประจำจังหวัดกาญจนบุรี
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
 กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จาก
 พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รับทราบแล้ว

น.ร.ดร.ปริยัติชัยกาญจน์

12/11/57

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศเรศ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๘๕



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูกาญจนสุตาภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดไชยชุมพลชนะสงคราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จาก
พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

@คุณพ่อจันทน์
พระครูกาญจนสุตาภรณ์
ผู้อำนวยการ
๑๒ พ.ย. ๒๕๕๗

ผู้ประสานงาน: นายธนภัทร ทวีศรี โทร. ๐๘๑-๑๔๖-๔๑๖๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๘๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอรับข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๐๔๐๔/๑๔๘๕
๒๖ 11.๐๐ น.

๒๖ พย ๕๗

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิศนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน: นายธนภัทร ทวีศรี โทร. ๐๘๑-๑๙๖-๔๑๖๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๘๕



๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยา
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑
โทร. ๐๒-๘๘๒-๒๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวมาลินี สวยคำข้าว สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนภัทร นามสกุล ทวีศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
กาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม)

ได้ให้สัมภาษณ์แล้ว

มาลี

11.25 น.

10 พ.ย. 57

ผู้ประสานงาน: นายธนภัทร ทวีศรี โทร. ๐๘๑-๑๙๖-๔๖๖๒

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

คำแนะนำ : แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ นามสกุล.....

ตำแหน่ง / หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน.....

ตอนที่ ๒ การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีเป็นอย่างไร ในแต่ละด้าน

๑.๑ ด้านการวางแผนงานต่อการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีเป็นอย่างไร.....

๑.๒ ด้านกระบวนการให้บริการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรีมีแนวทางเช่นไร

๑.๓ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

เป็นอย่างไร.....

๑.๔ ด้านสถานที่ให้บริการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นอย่างไร

ลงชื่อ.....(ผู้ให้สัมภาษณ์)

ลงชื่อ.....(ผู้สัมภาษณ์)

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เวลา.....

ประวัติผู้วิจัย



๕๕๐๑๔๐๔๐๔๓

- ๑.ชื่อ : นายธนภัทร ทวีศรี
 เกิด : ๑๙ มกราคม ๒๕๑๘
 สถานที่เกิด : จังหวัดกาญจนบุรี
- ๒.การศึกษา : คณะสังคมศาสตร์ (พธ.บ) เอกสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 : คณะครุศาสตร์ (ป.วศ.) ประสพการณ์วิชาชีพครู
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๓.อาชีพปัจจุบัน : พนักงานศาสนาการ ด้านการศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี
- ๔.ที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๐ หมู่ ๗ ตำบลห้วยกระเจา อำเภอเมืองกาญจนบุรี
 จังหวัดกาญจนบุรี รหัสไปรษณีย์ ๗๑๑๗๐
- โทรศัพท์ : ๐๘๑-๑๙๖๔๑๖๒
 E-mail : t_taweeri@hotmail.com

๕.ประวัติการทำงานและการศึกษา

- พ.ศ.๒๕๓๖ สอบได้นักธรรมเอก สำนักเรียนวัดไชยชุมพลชนะสงคราม กาญจนบุรี
- พ.ศ.๒๕๔๙ สอบได้เปรียญธรรม ๔ ประโยค วัดมหาธาตุฯ กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ.๒๕๔๙ เป็นเลขานุการรองเจ้าคณะอำเภอเมืองกาญจนบุรี
- พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นครูพระช่วยสอนศีลธรรมในโรงเรียนประจำจังหวัดกาญจนบุรี
- พ.ศ.๒๕๕๐ จบการศึกษาพุทธศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 คณะสังคมศาสตร์ เอกสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
- พ.ศ.๒๕๕๐ เป็นพระธรรมทูตปฏิบัติงาน ณ วัดไทยพุทธอาราม ประเทศออสเตรเลีย
- พ.ศ.๒๕๕๓ เป็นอาจารย์สอนบาลีชั้นประโยค ๑-๒ สำนักเรียนวัดไชยชุมพลฯ
- พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นเจ้าหน้าที่กองการนิสิตห้องเรียนวัดไชยชุมพลชนะสงคราม
- พ.ศ. ๒๕๕๔-ปัจจุบัน เป็นอาจารย์บรรยายพิเศษ หลักสูตร ป.บส. ห้องเรียนวัดไชยชุม-
 พลชนะสงคราม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พ.ศ. ๒๕๕๔-ปัจจุบัน เป็นครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม (แผนกสามัญศึกษา) วัดไชย-
 ชุมพลชนะสงคราม จังหวัดกาญจนบุรี
- พ.ศ. ๒๕๕๖-ปัจจุบัน รับราชการ ตำแหน่ง พนักงานศาสนาการ ด้านการศึกษา สำนักงาน
 พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี