สมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

พระมหาวชิรวิทย์ ยางไชย[1] และฉลอง พันธ์จันทร์[2]

รับบทความ: 29 สิงหาคม 2568
แก้ไขบทความเสร็จ: 7 ตุลาคม 2568
ตอบรับบทความ: 17 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติประสบปัญหาการขาดตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะจากคณะสงฆ์และนักวิชาการด้านศาสนา ส่งผลให้การดำเนินการแก้ปัญหาองค์กรและคณะสงฆ์ไม่บรรลุเป้าหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม เริ่มจากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิคเดลฟายเพื่อกำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะ จากนั้นจึงตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการจำนวน 418 คน

ผลการวิจัยได้เสนอโมเดลสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน 5 สมรรถนะสำคัญ ประกอบไปด้วย สมรรถนะด้านองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นสมรรถนะเชิงหน้าที่ที่สำคัญ ส่วนทักษะภาษาและการสื่อสาร ทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กร ทักษะการวางแผนที่จำเป็น และทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งเป็นสมรรถนะทั่วไปที่จำเป็นสำหรับองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ ผลการวิเคราะห์บ่งชี้ให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก (χ^2/df = 1.137, p-value = .089, CFI = .998, RMSEA = .018) โดยทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กรเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญสูงสุด (β = .954) ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นจึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้เป็นกรอบในการทำงานและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรและเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้ยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: ตัวชี้วัด, สมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

[1] **หน่วยงานผู้แต่ง:** สาขาศาสนาและภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 245 หมู่ 7 ต.ขามเรียง อ.กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม 44150 โทรศัพท์ 08-2362-3066 อีเมล 65010165002@msu.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

[2] **หน่วยงานผู้แต่ง:** สาขาศาสนาและภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 245 หมู่ 7 ต.ขามเรียง อ. กันทรวิชัย จ. มหาสารคาม 44150 โทรศัพท์ 08-6856-9569 อีเมล lalidsophy@yahoo.com

Operational Competencies for the National Office of Buddhism

Received: August 29, 2025
Revised: October 7, 2025
Accepted: October 17, 2025

Phramaha Vachirawit Yangchai[1] and Chalong Phanchan[2]

Abstract

The National Office of Buddhism (NOB) has faced challenges due to the lack of effective performance indicators and stakeholder engagement, particularly from the Sangha and religious academics, and its goal has still been unachievable. This study aimed to develop operational competency indicators using a mixed-methods approach. The qualitative data and expert consensus were synthesized using the Delphi technique for the establishment of competency components and indicators. The model structure was analyzed for its validity using Confirmatory Factor Analysis (CFA) with a sample of 418 civil servants.

The results proposed a five-key operational competency model, which included: competency in Knowledge of Buddhism, which was a crucial functional competency; Language and Communication skills; Organizational Problem-Solving skills; Essential Planning Skills; and Digital Technology skills, which were general competencies essential for modern public sector organizations. The result indicated the good fit of the model with the empirical data (χ^2/df = 1.137, p-value = .089, CFI = .998, RMSEA = .018). Problem-solving skills were the most important (β = .954), showing the alignment with the current situation. The developed model is suitable as a framework for enhancing personnel efficiency and organizational competency of the NOB.

Keywords: Indicator, Operational Competency, National Office of Buddhism (NOB)

[1] **Affiliation:** Program on Religion and Local Wisdom for Development, Faculty of Humanities and Social Sciences, Mahasarakham University. 245 Moo 7 Khamriang Sub-District, Kantarawichai District, Maha Sarakham, 44150 Tel. 08-2362-3066 Email: 65010165002@msu.ac.th (Corresponding author)

[2] **Affiliation:** Program on Religion and Local Wisdom for Development, Faculty of Humanities and Social Sciences, Mahasarakham University. 245 Moo 7 Khamriang Sub-District, Kantarawichai District, Maha Sarakham, 44150 Tel. 08-6856-9569 Email: lalidsophy@yahoo.com

บทนำ (Introduction)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานราชการที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการสนองงานคณะสงฆ์ซึ่งถือว่าเป็นสถาบันหลักสำคัญของไทย และดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดคอยกำกับดูแลส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ (Duangchan, 2016) ในช่วงที่ผ่านมา สำนักงานได้ถูกจับตามองจากสาธารณชนและสื่อสังคมเป็นอย่างมากเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการดูแลพระสงฆ์ที่ประพฤติผิดพระธรรมวินัยที่กระทบต่อความศรัทธาของภาคประชาชนอย่างมาก (Sattaburuth, 2018) รวมทั้งการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและการสื่อสาร และความต้องการในการพัฒนาองค์กรให้สอดรับการทิศทางการพัฒนาประเทศ สำนักงานจึงมีแนวนโยบายในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการปฏิรูประบบราชการโดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง ควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะองค์กรที่จำเป็น (Office of the public sector development commission, 2021)

อย่างไรก็ตาม แม้สำนักงานจะมีความพยายามในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรเรื่อยมาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่ก็ยังต้องเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ในหลายมิติซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ประการแรกเกี่ยวกับปัญหาทรัพยากรบุคคล สำนักงานขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านพระพุทธศาสนา ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างของสมรรถนะเฉพาะทางขององค์กร (Thaisuntad, 2023) การพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่องและไร้ทิศทาง รวมถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร (Pongsopak, 2021) ประการต่อมาเป็นปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ สำนักงานมีกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนและยุ่งยาก ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงการขาดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการหรือการวางแผน รวมทั้งปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบที่ต้องการสมรรถนะด้านจริยธรรมและความโปร่งใส และการขาดการสื่อสารองค์กรเชิงรุก (Siriwutrangsan, 2019) ที่บ่งชี้ว่าองค์กรขาดสมรรถนะด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และประการสุดท้าย การขาดกลไกการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะจากคณะสงฆ์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและภาคประชาชน ส่งผลให้แนวทางการดำเนินงานอาจไม่สอดคล้องกับบริบทและไม่ได้รับการยอมรับ

สำนักงานยังต้องเผชิญกับแรงกดดันและความคาดหวังสูงจากภาคสังคมในการเข้าไปแก้ไขปัญหาภาพลักษณ์ของคณะสงฆ์โดยเฉพาะกรณีการประพฤติไม่เหมาะสมของพระภิกษุและสามเณรบางรูป ซึ่งถูกเผยแพร่อย่างรวดเร็วในสื่อสังคมออนไลน์ (Dubus, 2019) ปรากฏการณ์นี้ได้สะท้อนความท้าทายในการกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากไม่ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพอาจนำไปสู่ความเสื่อมถอยและเกิดความไม่ไว้วางใจของสาธารณชน (Chakbodin, 2014)

ความท้าทายดังกล่าวข้างต้นนี้ ผสมกับการศึกษา การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน ได้ชี้ให้เห็นจุดอ่อนสำคัญขององค์กรหลายประการ

อาทิ การขาดระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม การขาดกรอบสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่หลายด้าน ทั้งทักษะทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทักษะภาษาและการสื่อสาร และองค์ความรู้ด้านกฎหมายคณะสงฆ์ เป็นต้น การที่สำนักงานไม่มีตัวชี้วัดสมรรถนะที่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนได้ก่อให้เกิดอุปสรรคในการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ปัจจุบันภาครัฐขนาดใหญ่นิยมนำแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงชุดความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติภารกิจหลักให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงเป็นภาระกิจเร่งด่วน และใช้เป็นแนวทางในการยกระดับขีดความสามารถบุคลากร การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อพันธกิจและความคาดหวังของสังคมได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

แนวโน้มและความท้าทายการวิจัยสมรรถนะในไทย

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลหรือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ (Campion et al., 2011) ปัจจุบันองค์กรหลายภาคส่วนได้ประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (Shippmann et al., 2000) โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรต่างๆ มีการแข่งขันกันสูงขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างจริงจัง โดยการกำหนดชุดสมรรถนะส่วนบุคคลหรือองค์กรขึ้นให้เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ และยังคงเป็นเรื่องที่ท้าทายอย่างยิ่งในการพัฒนาชุดสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพซึ่งต้องผ่านกระบวนการศึกษาและการวิจัยอย่างยิ่งยวด (Mahimuang, 2005)

สำหรับสมรรถนะในงานวิจัยขององค์กรภาครัฐส่วนใหญ่เน้นตัวชี้วัดที่ปรับให้เข้ากับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งการรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Jarupoom, 2016) และระบบราชการ 4.0 (Koontorn, 2018) ซึ่งส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีวิจัยแบบผสม และการวิเคราะห์ช่องว่างเพื่อระบุสมรรถนะหลักที่จำเป็น เช่น ภาวะผู้นำองค์กร การมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์และจริยธรรมองค์กร เป็นต้น สำหรับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและองค์กรขนาดใหญ่ในไทย ส่วนใหญ่จะเน้นสมรรถนะผู้นำหรือบุคลากรที่ตรงกับบริบทสากล เช่น สมรรถนะความเป็นผู้นำระดับสากล และประสิทธิภาพของทีม (Niljaeng & Pruetipibultham, 2018) รวมถึงทักษะและความสามารถของผู้บริหารในอนาคต (Wongthongdee et al., 2025) ปัจจุบันนักวิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะเชิงหน้าที่อย่าง

กว้างขวางมากขึ้นในหลายวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาและการเรียนรู้ (Thepmongkorn, & Pitchayadejanant, 2020; Sangkornkaew & Topithak, 2022) ด้านการทหาร (Moragran, 2018; Sudjai et al., 2019) และการแพทย์และสาธารณสุข เป็นต้น (Sungkeaw, 2019; Jitaram, 2020) โดยใช้วิธีวิจัยที่หลากหลายและเข้มข้นมากขึ้นควบคู่ไปกับเทคนิควิจัยใหม่ๆ เช่น เทคนิคเดลฟาย เทคนิคการวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์ช่องว่าง การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือสมการเชิงโครงสร้าง เป็นต้น งานวิจัยไทยเหล่านี้สะท้อนถึงความพยายามขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ และการขับเคลื่อนองค์กรสู่การบรรลุเป้าหมายในอนาคต

สมรรถนะเชิงการปฏิบัติหน้าที่ แม้จะมีคำเรียกที่หลากหลายที่สามารถสืบค้นได้จากเอกสารและงานวิจัยทั่วไป เช่น สมรรถนะเชิงเทคนิค สมรรถนะเชิงหน้าที่ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งหรือวิชาชีพ ล้วนหมายถึงกลุ่มของความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะบทบาทของแต่ละบุคคลหรือหน่วยงานซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องหรือตรงกับงานนั้นๆ (Soimukda, 2015) ในงานวิจัยครั้งนี้ใช้คำว่า สมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน มีแนวคิดมาจากการศึกษาเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ได้รวบรวมข้อเสนอแนะจากกลุ่มผู้บริหารระดับสูง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น (Chula Unisearch, 2017) แต่ข้อเสนอดังกล่าวยังมีลักษณะเป็นเพียงภาพร่างที่ยังไม่ได้ลงลึกถึงรายละเอียดของตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมหรือแนวทางการพัฒนาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จึงนับเป็นช่องว่างเชิงวิชาการ (Research Gap) ที่เปิดโอกาสให้การวิจัยในครั้งนี้ได้เข้ามาศึกษาและพัฒนาต่อยอดให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1) องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา (Knowledge of Buddhist: KOB) ตามทฤษฎีสมรรถนะของ McClelland (1973) ระบุว่าความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะทางจัดอยู่ในกลุ่มทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skills) ที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และค้นคว้า องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาสำหรับบุคลากร หมายถึง ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในหลักธรรม พระธรรมวินัย กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ เพื่อเป็นแนวทางในการครองตน ครองคน ครองงาน การมีทักษะด้านศาสนพิธีและความเข้าใจบริบททางวัฒนธรรม ตลอดจนปัญหาและความต้องการของคณะสงฆ์ องค์ความรู้เฉพาะทางนี้ถือเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้รับการศึกษาและให้ความสำคัญอย่างกว้างขวางในงานวิจัยหลายชิ้น (Molina, 2022; Taatila 2004; Jiang et al., 2023; Wong et al. 2023)

2) ทักษะภาษาและการสื่อสาร (Language and Communication Skills: LCS) เป็นสมรรถนะที่มุ่งเน้นความสามารถของบุคลากรในการสื่อสารกับพระภิกษุสามเณรได้อย่างถูกต้อง

เหมาะสม รวมถึงการใช้คำศัพท์เฉพาะทางสงฆ์ได้อย่างคล่องแคล่ว นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดทำเอกสารราชการเพื่อสื่อสารกับคณะสงฆ์ ภาครัฐ และประชาชน ตลอดจนความพร้อมด้านภาษาที่สองเพื่อสื่อสารกับพระภิกษุต่างชาติ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดและการศึกษาของ Taatila (2004) และ Cochran (2009) เป็นต้น

3) ทักษะการแก้ไขปัญหา (Problem-solving Skills: PSS) บุคลากรที่มีทักษะนี้จะสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้อย่างละเอียด ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ข้อจำกัด ขั้นตอนหรือกฎระเบียบเพื่อคิดค้นแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกัน มีการวางแผนโดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร การติดตามผลและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมนำเสนอผลการแก้ไขและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดและการศึกษาของ Pratumviang (2017) และ Jitaram (2020) เป็นต้น

4) ทักษะการวางแผนที่จำเป็น (Essential Planning Skills: EPS) ความสามารถของบุคลากรในการจัดลำดับความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการจัดสรรทรัพยากรและเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การวางแผนกำลังคน การมอบหมายงานที่เหมาะสม การจัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการ และการใช้ตัวชี้วัดเพื่อติดตามผลและปรับปรุงแผนงานให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดและการศึกษาของ Cochran (2009); Soimukda (2015) และ Jitaram (2020) เป็นต้น

5) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Skills: DTS) เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญของบุคลากรในการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้และรับมือกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI และ Cloud Computing ในการดำเนินงาน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการประชาสัมพันธ์เชิงรุกอย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดและการศึกษาของ Pratumviang (2017); Moragran (2018); Hashemian et al. (2021), และ Yeon and Song (2021) เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ที่เน้นการพัฒนาสารบบเป็นหลัก ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของกรอบสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยข้อมูลจาก (1) การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การศึกษาบริบทของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และ (3) การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้เชี่ยวชาญ จากข้อค้นพบเชิงคุณภาพดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบไปพัฒนาเป็นแบบวัดสมรรถนะเพื่อ

ใช้ในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งนำไปสู่การยืนยันและตรวจสอบความตรงของกรอบสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น โดยสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

งานวิจัยนี้ใช้การวิจัยแบบผสม ระยะแรกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยสังเคราะห์และพัฒนาตัวชี้วัดและนิยามเชิงปฏิบัติการให้ตรงกับบริบท ระยะต่อมาเป็นการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม ส่วนระยะที่สามใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องแม่นยำสูง แบ่งระเบียบวิจัยได้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่หนึ่ง เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มแรกเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 80 รูป/คน ประกอบด้วย 3 กลุ่มย่อย คือ (1) ผู้บริหารและข้าราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด 10 จังหวัด (2) นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาและภายนอก จากหน่วยงานต่างๆ 5 แห่ง (3) คณะสงฆ์และประชาชนผู้มาใช้บริการ

2) กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 31 คน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ร่วมกับวิธีการบอกต่อ (Snowball Sampling) เพื่อให้ได้ผู้มีคุณสมบัติ

ครบถ้วนและสมัครใจเข้าร่วมวิจัย ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการองค์กร สมรรถนะองค์กรและส่วนบุคคล เคยปฏิบัติหน้าที่ทั้งในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน 10 คน (2) ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด (ระดับสูง) ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการองค์กร การขับเคลื่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการแก้ไขปัญหาในบริบทภูมิภาคจำนวน 15 คน และ (3) นักวิชาการระดับปริญญาเอกในสถาบันอุดมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารจัดการภาครัฐทางพระพุทธศาสนาและการพัฒนาตัวชี้วัด จำนวน 6 คน

การวิจัยระยะที่สอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทั่วประเทศ จำนวน 1,008 คน (National Office of Buddhism, 2021) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองตามข้อเสนอแนะของ Hair et al. (2019) ที่ระบุว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีไม่น้อยกว่า 200 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 500 คน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและอัตราการตอบกลับ แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมามีจำนวน 418 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.60 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.20) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 40.70) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 51.90) มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี (ร้อยละ 53.80) และมีตำแหน่งในระดับชำนาญการ (ร้อยละ 45.20)

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ศึกษา

เครื่องมือสำหรับการพัฒนาตัวชี้วัดและนิยามเชิงปฏิบัติการมี 4 ชุด ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามอย่างไม่เป็นทางการ และแบบสังเกตการปฏิบัติงาน พัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมในระยะแรก ส่วนการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามออนไลน์แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) ตัวชี้วัดและข้อคำถามทั้งหมดได้รับการคัดเลือกและปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิคเดลฟาย โดยใช้เกณฑ์ค่ามัธยฐาน (Median) มากกว่าหรือเท่ากับ 3.50 บ่งชี้ว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) น้อยกว่า 1.50 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (von der Gracht, 2012)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบวัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้รับการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง 50 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบวัดฉบับนี้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีความเหมาะสมสำหรับการเก็บข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α) ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .982 และค่าโอเมก้าของแมคโดนัล (McDonald's ω)

เท่ากับ .983 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านทักษะการวางแผนที่จำเป็นมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสูงสุดที่ .964 ในขณะที่ด้านทักษะภาษาและการสื่อสารมีค่าต่ำสุดที่ .888 ถ้าเป็นเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นใหม่ควรมีค่าไม่น้อยกว่า .70 ขึ้นไป (Meehanpong, & Chatdokmaiprai, 2018) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่า α = .80 ขึ้นไป ถือว่าเครื่องมือวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือสูง นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected Item - Total Correlation: CITC) พบว่า ค่า CITC ของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง .686 - .870 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกข้อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญและมีค่าสูงกว่า .20 ขึ้นไป (รายละเอียดดังตารางที่ 1)

กระบวนการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและจัดส่งประเด็นคำถามหลักให้พิจารณาล่วงหน้าผ่านผู้ประสานงานหลักในแต่ละหน่วยงาน 1-7 วัน ส่วนการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดและข้อคำถามจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟาย ผู้วิจัยจัดส่งแบบประเมินผ่าน Google Forms ซึ่งสามารถประเมินผ่าน Link หรือ QR Code

ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google Forms จำนวน 2 ตอน ตอนที่หนึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และตอนที่สองเป็นการประเมินระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 27 ข้อคำถาม โดยผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลวิจัยผ่านผู้ประสานงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติส่วนกลาง เพื่อแจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์การตอบแบบสอบถามไปยังข้าราชการทุกระดับในสังกัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ใช้ระยะเวลาประมาณ 2 เดือน โดยประเด็นวิจัยเหล่านี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เลขที่รับรอง 254-135/2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกและตีความข้อมูลแบบอุปนัย (Inductive Approach) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากทุกแหล่งข้อมูลด้วยโปรแกรม ATLAS.ti และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order CFA) ด้วยโปรแกรม Jamovi

ผลการศึกษา (Findings)

การพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัด

ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน จากการทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น พบว่ามีองค์ประกอบจำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา 2) องค์ความรู้ทางคณะสงฆ์ 3) ทักษะภาษาและการสื่อสาร 4) ทักษะทางเทคโนโลยี

ดิจิทัล 5) ทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กร 6) ทักษะการประชาสัมพันธ์องค์กร และ 7) ทักษะการวางแผนที่จำเป็น หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำสมรรถนะทั้ง 7 ด้านไปพัฒนาและปรับปรุงตัวชี้วัดและข้อคำถามให้มีความตรงเชิงเนื้อหามากขึ้น ด้วยเทคนิควิธีที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการปฏิบัติหน้าที่ และการหามติจากผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและนอกองค์กรด้วยเทคนิคเดลฟาย

ผู้วิจัยปรับองค์ประกอบให้เหมาะสมตามข้อค้นพบ ดังนี้ องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา และองค์ความรู้ทางคณะสงฆ์ มีเนื้อหาใกล้เคียงและสัมพันธ์กันสูง จึงรวมตัวชี้วัดย่อยเป็นองค์ประกอบเดียวกัน เรียกว่าองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา ส่วนทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะการประชาสัมพันธ์องค์กร รวมเป็นทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากองค์กรไม่มีตำแหน่งเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์โดยตรง จึงเป็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้างบุคลากร และตัวชี้วัดย่อยด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ สามารถจัดเข้าอยู่ในกลุ่มของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ทำให้องค์ประกอบของสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานลดลงเหลือ 5 องค์ประกอบ

การตรวจสอบคุณภาพข้อคำถามสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน

สำหรับเครื่องมือที่พัฒนาขึ้น พบว่า ข้อคำถามตัวชี้วัดทั้งหมดมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้วัดเพื่อประเมินสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานได้ โดยพิจารณาได้จากผลการประเมินคุณภาพข้อคำถามตัวชี้วัด โดยผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟาย ดังนี้ ค่ามัธยฐานของคะแนนความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 4 - 5 คะแนน (Med > 3.5) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์อยู่ระหว่าง 0 - 1 (IQR < 1.5) บ่งชี้ว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้วัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน และผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพข้อคำถามตัวชี้วัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน

ข้อ	องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา (KOB)	Mdn	IQR	CITC	α
1	ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม	5	1	.785	.954
2	ทักษะการเผยแพร่ความรู้ทางพระพุทธศาสนา	4	1	.805	
3	ความรู้ทางพระธรรมวินัยและวัตรปฏิบัติสงฆ์	4	1	.843	
4	ความเชี่ยวชาญกฎหมายและระเบียบคณะสงฆ์	4	1	.829	
5	ทักษะการประกอบศาสนพิธีและพระราชพิธี	4	1	.812	
6	ความเข้าใจบริบทและปัญหาคณะสงฆ์ในพื้นที่	5	1	.849	
ข้อ	**ทักษะภาษาและการสื่อสาร (LCS)**	**Mdn**	**IQR**	**CITC**	**α**
1	ทักษะการสื่อสารกับคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสม	5	1	.686	.888
2	ทักษะการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	5	1	.730	
3	ทักษะการใช้ภาษาในงานเอกสารราชการ	5	0	.701	

4	ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม	5	1	.761	
5	ความสามารถในการสื่อสารกับพระภิกษุชาวต่างชาติ	4	1	.698	
ข้อ	**ทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กร (PSS)**	**Mdn**	**IQR**	**CITC**	**α**
1	ความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุปัญหาองค์กร	4	1	.851	
2	ทักษะการพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหา	4	1	.831	
3	ความสามารถในการวางแผนแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์	5	1	.842	.959
4	ความสามารถในการติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหา	5	1	.855	
5	ทักษะการสรุปบทเรียนและการจัดการความรู้	5	1	.870	
ข้อ	**ทักษะการวางแผนที่จำเป็น (EPS)**	**Mdn**	**IQR**	**CITC**	**α**
1	ทักษะวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญแผนงาน	5	1	.834	.961
2	ทักษะการจัดทำแผนปฏิบัติการและกำหนดเป้าหมาย	5	1	.858	
3	ทักษะการวิเคราะห์ความคุ้มค่าและผลกระทบแผนงาน	5	1	.863	
4	ทักษะการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน	5	1	.855	.961
5	ความสามารถในการปรับแผนงานให้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์	5	1	.860	
ข้อ	**ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DTS)**	**Mdn**	**IQR**	**CITC**	**α**
1	ทักษะการใช้โปรแกรมสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5	1	.777	
2	การเรียนรู้และพัฒนาทักษะเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	5	0	.834	
3	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร	5	1	.840	
4	การวางแผนประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	5	1	.852	.956
5	ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล	5	1	.828	
6	การประเมินและปรับปรุงแผนพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล	5	1	.846	
ค่า CTTC อยู่ในช่วง .686 -.870 ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ Cronbach's **α** = .982, McDonald's **ω** = .983					

การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ยืนยันความเหมาะสมของข้อมูล เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ดี โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรทั้ง 351 คู่ ซึ่งได้จากข้อคำถาม 27 ข้อ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในช่วง .464 ถึง .871 ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์กันของตัวแปรได้ในระดับปานกลางถึงสูง ผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 13943.296$, $df = 351$, $p < .001$) แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ซึ่งเป็นดัชนีวัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ .977 ตาม

เกณฑ์มาตรฐาน ค่า KMO ที่เข้าใกล้ 1 แสดงถึงความเหมาะสมอย่างยิ่ง ขณะที่ค่าที่น้อยกว่า .50 ถือว่าไม่เหมาะสมและไม่สามารถยอมรับได้ (Sritanyarat et al., 2025*)* ข้อค้นพบเหล่านี้สนับสนุนว่าข้อมูลมีความเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

การตรวจสอบโมเดลการวัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน

ผลการตรวจสอบโมเดลการวัด (Measurement Model) ของตัวแปรแฝง พบว่า ทั้ง 5 โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้โมเดล โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับโมเดล (Modification Indices) ซึ่งแสดงถึงค่าความคาดหวังในการลดลงของค่าไค-สแควร์ เมื่อกำหนดค่าพารามิเตอร์ให้เป็นอิสระ ดำเนินการปรับรูปแบบโดยการเพิ่มเส้นอิทธิพลในรูปแบบของเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variables) โดยทำการปรับโมเดล KOB, LCS, อย่างละ 1 ครั้ง โมเดล PSS, EPS อย่างละ 2 ครั้ง และโมเดล DTS 4 ครั้ง ทำให้ได้โมเดลการวัดของตัวแปรแฝง (Latent Variable) แต่ละตัวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) โดยอ้างอิงตามเกณฑ์ของ Schumacker and Lomax (2016) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดทั้ง 5 โมเดล

โมเดลการวัด	ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน	ผล
องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา (KOB)	χ^2=11.392, df=8, χ^2/ df=1.424, p- value=. 180, CFI=.999, TLI=.997, SRMR=.007, RMSEA=.032	ยอมรับได้
ทักษะภาษาและการสื่อสาร (LCS)	χ^2=2.956, df=4, χ^2/ df=0.739, p- value=. 565, CFI=1.000, TLI=1.000, SRMR=.007, RMSEA=.000	ยอมรับได้
ทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กร (PSS)	χ^2=4.836, df=3, χ^2/ df=0.161, p- value=. 184, CFI=.999, TLI=.997, SRMR=.004, RMSEA=.038	ยอมรับได้
ทักษะการวางแผนที่จำเป็น (EPS)	χ^2=4.555, df=3, χ^2/ df=1.518, p- value=. 207, CFI=.999, TLI=.998, SRMR=.004, RMSEA=.035	ยอมรับได้
ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DTS)	χ^2=6.527, df=5, χ^2/ df=1.305, p- value=. 258, CFI=.999, TLI=.998, SRMR=.005, RMSEA=.027	ยอมรับได้
เกณฑ์: Relative $\chi^2 \leq 3$, p-value > .05, TLI ≥ .95, CFI = ≥ .95, SRMR < .05, RMSEA < .05		

การตรวจสอบความตรงของโมเดลตัวชี้วัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Structural Validity) ของโมเดลสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนา

แห่งชาติ พบว่า โมเดลแรกเริ่มไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้โมเดล โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับโมเดล (Modification Indices) ซึ่งแสดงถึงค่าความคาดหวังในการลดลงของค่าไค - สแควร์ เมื่อกำหนดค่าพารามิเตอร์ให้เป็นอิสระ ดำเนินการปรับรูปแบบโดยการเพิ่มเส้นอิทธิพลในรูปแบบของเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variables) ทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องต่างๆ ดังนี้

1. ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square; χ^2) มีค่าเท่ากับ 228.537 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 201 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) = .089 ซึ่งสูงกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($p > .05$) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi - Square; χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.137 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (ค่ามีค่าน้อยกว่า 2)

2. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Indices) พิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ (1) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .998 ดัชนีวัดระดับระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (Tucker - Lewis index: TLI) มีค่าเท่ากับ .997 ค่าเหล่านี้เข้าใกล้ 1 แสดงถึงความสามารถของโมเดลในการอธิบายความสัมพันธ์ในข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดีเยี่ยม (2) ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อน (Error Indices) ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ .022 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .018 ค่าเหล่านี้เข้าใกล้ 0 แสดงถึงความคลาดเคลื่อนระหว่างโมเดลกับข้อมูลที่ต่ำมาก นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ทุกเส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) (Schumacker & Lomax, 2016)

3. ความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) พิจารณาได้จากค่าความเชื่อมั่นรวมขององค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ควรมีค่ามากกว่า .70 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average variance Extracted: AVE) ควรมีค่ามากกว่า .50 (Cheung et al., 2024) ผลการวิเคราะห์แสดงว่า โมเดลการวัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานนี้มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนความถูกต้องแม่นยำของการนิยามตัวแปรแฝงทั้งหมดในโมเดล โดยพิจารณาจากค่า CR ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในช่วง .888 ถึง .961 และค่า AVE อยู่ในช่วง .665 ถึง .828 ข้อมูลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลตัวชี้วัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา (KOB)	อักษรย่อ	b	β	S.E.	R^2
ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม	KOB1	.874	.879	.038	.677
ทักษะการเผยแพร่ความรู้ทางพระพุทธศาสนา	KOB2	1.000	.823	--	.773

ความรู้ทางพระธรรมวินัยและวัตรปฏิบัติสงฆ์	KOB3	.985	.900	.036	.811
ความเชี่ยวชาญกฎหมายและระเบียบคณะสงฆ์	KOB4	.969	.888	.036	.789
ทักษะการประกอบศาสนพิธีและพระราชพิธี	KOB5	.950	.875	.037	.765
ความเข้าใจบริบทและปัญหาคณะสงฆ์ในพื้นที่	KOB6	.928	.894	.034	.800
ทักษะภาษาและการสื่อสาร (LCS)	อักษรย่อ	b	**β**	S.E.	R^2
ทักษะการสื่อสารกับคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสม	LCS1	.754	.787	.053	.620
ทักษะการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	LCS2	.889	.829	.061	.688
ทักษะการใช้ภาษาในงานเอกสารราชการ	LCS3	.745	.785	.050	.615
ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม	LCS4	.841	.873	.051	.762
ความสามารถในการสื่อสารกับพระภิกษุชาวต่างชาติ	LCS5	1.000	.805	--	.647
ทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กร (PSS)	อักษรย่อ	b	**β**	S.E.	R^2
ความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุปัญหาองค์กร	PSS1	.958	.914	.034	.835
ทักษะการพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหา	PSS2	.978	.887	.038	.787
ความสามารถในการวางแผนแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์	PSS3	.967	.899	.032	.808
ความสามารถในการติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหา	PSS4	.943	.914	.028	.836
ทักษะการสรุปบทเรียนและการจัดการความรู้	PSS5	1.000	.929	--	.864
ทักษะการวางแผนที่จำเป็น (EPS)	อักษรย่อ	b	**β**	S.E.	R^2
ทักษะวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญแผนงาน	EPS1	.923	.891	.027	.794
ทักษะการจัดทำแผนปฏิบัติการและกำหนดเป้าหมาย	EPS2	1.000	.921	--	.848
ทักษะการวิเคราะห์ความคุ้มค่าและผลกระทบแผนงาน	EPS3	.993	.914	.031	.835
ทักษะการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน	EPS4	.959	.914	.030	.835
ความสามารถในการปรับแผนงานให้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์	EPS5	.962	.908	.030	.824
ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DTS)	อักษรย่อ	b	**β**	S.E.	R^2
ทักษะการใช้โปรแกรมสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ	DTS1	.787	.831	.034	.690
การเรียนรู้และพัฒนาทักษะเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	DTS2	.901	.891	.033	.793
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร	DTS3	1.000	.921	--	.812
การวางแผนประชาสัมพันธ์องค์กรเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยี	DTS4	.965	.921	.030	.849
ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล	DTS5	.921	.887	.035	.787
การประเมินและปรับปรุงแผนพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล	DTS6	.975	.915	.033	.836
ตัวแปรแฝง	**b**	**β**	**S.E.**	**R^2**	**AVE**	**CR**
องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา (KOB)	.917	.917	.042	.841	.770	.954

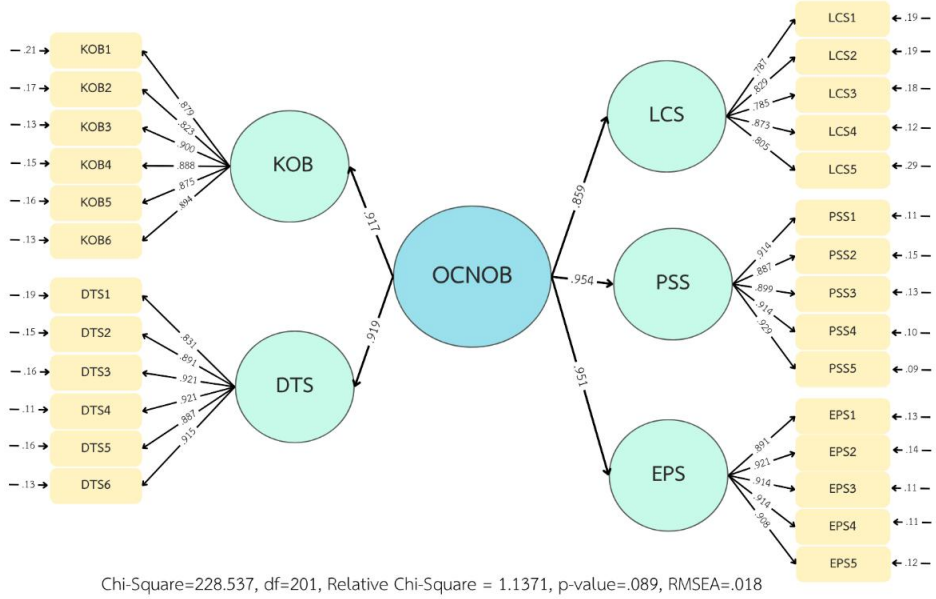
ทักษะภาษาและการสื่อสาร (LCS)	.823	.859	.051	.738	.665	.888
ทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กร (PSS)	.962	.954	.042	.910	.825	.959
ทักษะการวางแผนที่จำเป็น (EPS)	.953	.951	.041	.905	.828	.961
ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DTS)	1.000	.919	--	.845	.799	.956

Chi-Square; χ^2 = 228.537, df = 201, χ^2/df = 1.137, p-value = .089, CFI = .998, TLI = .997, SRMR = .022, RMSEA = .018

หมายเหตุ: -- หมายถึง ไม่รายงานค่า S.E. เพราะเป็นพารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters), **b** หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ, **β** หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน , **S.E.** หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวชี้วัด, และ R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า โมเดลสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (OCNOB) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลักสำคัญ ได้แก่ องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา (KOB) ทักษะภาษาและการสื่อสาร (LCS) ทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กร (PSS) ทักษะการวางแผนที่จำเป็น (EPS) และทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DTS) โมเดลที่พัฒนาขึ้นนี้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาเชิงคุณภาพ เมื่อพิจารณาโดยการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ได้จากค่าน้ำหนักเส้นทาง (Path Coefficient, **β**) ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอับดับสอง แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะด้านทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กรมีอิทธิพลสูงสุด (**β** = .954) ส่วนทักษะภาษาและการสื่อสารมีอิทธิพลต่ำสุด (**β** = .859) รายละเอียดตามภาพที่ 2

ภาพที่ 2 โมเดลตัวชี้วัดสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



หมายเหตุ: *ค่าที่แสดงในภาพเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน (Standardize Scores)

สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading, β) ของตัวชี้วัดแต่ละรายการที่ส่งผลต่อองค์ประกอบแฝงนั้น เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า สมรรถนะด้านองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา ตัวชี้วัดความรู้ทางพระธรรมวินัยและวัตรปฏิบัติสงฆ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (β = .900) ส่วนทักษะภาษาและการสื่อสาร ตัวชี้วัดทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสมแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (β = .873) สำหรับทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กร ทักษะการสรุปบทเรียนและการจัดการความรู้เป็นตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (β = .929) ขณะที่ทักษะการวางแผนที่จำเป็น ตัวชี้วัดทักษะการจัดทำแผนปฏิบัติการ และกำหนดเป้าหมายมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (β = .921) และสุดท้าย ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ตัวชี้วัดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (β =.921)

การอภิปรายผลและการนำไปใช้ (Discussion and Implication)

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอโมเดลสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน การค้นพบครั้งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากกรอบสมรรถนะทั้ง 5 ด้านเป็นการระบุชุดสมรรถนะที่จำเป็นและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นครั้งแรก โดยโมเดลดังกล่าวได้รับการพัฒนาตรวจสอบและยืนยันความสอดคล้องจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญที่มีต่อองค์กร เช่น คณะสงฆ์และนักวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญทางวิชาการที่มั่นคง

โมเดลสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานนี้ไม่ได้เพียงสะท้อนถึงความครอบคลุมของสมรรถนะที่จำเป็นเท่านั้น แต่ยังได้แสดงถึงความเฉพาะเจาะจงขององค์ประกอบสำคัญ โดยเฉพาะองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะทางขององค์กรโดยแท้ (Specific Competency) ที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรที่มีภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคณะสงฆ์ทั่วประเทศ การที่ตัวชี้วัดความรู้ทางพระธรรมวินัยและวัตรปฏิบัติสงฆ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดภายใต้องค์ประกอบนี้ ยิ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และลึกซึ้งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและแนวปฏิบัติต่อคณะสงฆ์ อันเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และการดำเนินการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Okachi-Okereke and Chike (2023) ที่ระบุว่า องค์กรที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และสอดคล้องกับภาระงานจะสร้างความได้เปรียบและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ดีขึ้น รวมทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการหรือองค์กรในภาพรวมด้วย (Taatila, 2004)

สภาวการณ์นี้ยิ่งชัดเจนขึ้น เมื่อพิจารณาจากบริบทของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ต้องปฏิบัติงานสนองงานทั้งภาครัฐ และคณะสงฆ์ที่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อนในการทำงาน เพราะ

คณะสงฆ์มีลำดับชั้นทางสังคมที่ซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยความแม่นยำทั้งด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนา กฎหมายของคณะสงฆ์ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนามิได้เป็นเพียงสมรรถนะหนึ่ง แต่ได้ยกระดับขึ้นเป็นสมรรถนะเชิงหน้าที่หรือสมรรถนะเฉพาะทางที่มีความสำคัญในลำดับต้นๆ ขององค์กร ประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Sukpream and Sonsri (2024) ที่มองว่า สมรรถนะเชิงหน้าที่เป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

ประเด็นต่อมา สมรรถนะด้านทักษะภาษาและการสื่อสาร การแก้ไขปัญหาองค์กร การวางแผนที่จำเป็นและทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นสมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) ที่จำเป็นสำหรับหน่วยงานภาครัฐสมัยใหม่ การที่โมเดลนี้ได้รวบรวมทักษะเหล่านี้เข้ามา สะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะเหล่านี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และตอบสนองต่อความท้าทายในยุคสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กรและทักษะการวางแผนที่จำเป็น ซึ่งมีอิทธิพลสูงสุดในโมเดลสมรรถนะนี้ บ่งชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อน และการวางแผนงานเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สถานการณ์นี้อาจบ่งชี้ว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และการวางแผนที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Jonassen (2000) ซึ่งนิยามทักษะการแก้ปัญหาว่าเป็นความสามารถสำคัญของบุคคลในการระบุ วิเคราะห์ และขจัดอุปสรรคเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและไม่แน่นอน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Pratumviang (2017) ที่ระบุว่า ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นสมรรถนะที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้ Mumford et al. (2000) จึงชี้ว่า ทักษะดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อน ส่วนทักษะการวางแผนงานโดยเฉพาะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ช่วยให้องค์กรกำหนดทิศทาง จัดสรรทรัพยากร คาดการณ์ความท้าทาย และบรรลุเป้าหมายระยะยาวได้ สำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีลักษณะเฉพาะทาง การวางแผนเชิงกลยุทธ์จึงจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับ Soimukda (2015) ที่ระบุว่า การวางแผนอย่างดีจะนำไปสู่แผนโครงการที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย มีผลตอบแทนคุ้มค่า และตรงตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด การที่ทักษะนี้มีอิทธิพลสูงในโมเดลสมรรถนะนี้ ยิ่งยืนยันความจำเป็นโดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่ต้องการการวางแผนที่มีประสิทธิภาพสูง

ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล แม้ปัจจุบันอาจไม่ใช่สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงสุด ตามผลการวิเคราะห์ค่า Path Coefficient แต่ก็เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ขาดไม่ได้และ

มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในระยะยาวสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในการก้าวไปเป็นองค์กรที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพสูง และสามารถสนองงานคณะสงฆ์ ภาครัฐและประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพในยุคดิจิทัล ดังที่ Schwab (2017) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กร การพัฒนาทักษะนี้อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสร้างความเข้มแข็ง และความยั่งยืนให้กับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้งนี้ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คุณค่าหลักของทักษะนี้ไม่ได้อยู่ที่ความรู้ทางเทคนิคเชิงลึกเพียงอย่างเดียว หากแต่อยู่ที่ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์จริงในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน หรือเพิ่มคุณภาพของผลงานและการให้บริการ แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจาก Westerman et al. (2014) ซึ่งพบว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลนั้น ไม่ได้เก่งเพียงด้านการใช้งานเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วย

แม้ผลการวิเคราะห์อาจชี้ว่า ทักษะภาษาและการสื่อสารมีอิทธิพลน้อยกว่าสมรรถนะด้านอื่นในปัจจุบัน สำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทักษะด้านนี้ยังคงมีนัยสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรที่ขาดไม่ได้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจของการทำงานร่วมกัน และความสำเร็จขององค์กร (Taatila, 2004) การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องกับทุกภาคส่วน ล้วนต้องอาศัยทักษะการสื่อสารที่เฉียบคม Keyton (2017) ได้ชี้ว่า การสื่อสาร คือ การสร้างความหมายร่วมกัน (Shared Meaning) ซึ่งจำเป็นต่อวัฒนธรรมองค์กร การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Kalogiannidis (2020) ยังได้สรุปว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรภาครัฐอย่างสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ต้องประสานงานกับทั้งคณะสงฆ์ที่มีลำดับชั้นปกครอง นิกายต่างกันมาก

การวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานนี้มีส่วนช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาโมเดลสมรรถนะสำหรับองค์กรภาครัฐขนาดใหญ่ที่มีลักษณะเฉพาะทางศาสนา นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และยืนยันโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยนี้ยังเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และสนับสนุนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (Chula Unisearch, 2017) ซึ่งได้ระบุถึงสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคตให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค จึงสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรในหลากหลายมิติ อาทิ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ และ

ทักษะเฉพาะทางมากขึ้น โดยสามารถปรับใช้โมเดลสมรรถนะนี้เป็นกรอบในการกำหนดคุณสมบัติ และเครื่องมือในการคัดเลือกได้ นอกจากนั้น ยังสามารถปรับใช้เพื่อการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรได้ โดยเฉพาะทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กรและทักษะการวางแผนที่จำเป็น รวมถึงตัวชี้วัดสำคัญอื่นๆ เช่น การสรุปบทเรียน การจัดการความรู้และการจัดทำแผนปฏิบัติการ เป็นต้น การปรับใช้เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำโมเดลและตัวชี้วัดเหล่านี้ไปออกแบบระบบการประเมินผลงานที่มีความชัดเจนมากขึ้น และการวางแผนเพื่อการพัฒนาองค์กร ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การแก้ไขปัญหาร่วมกัน การวางแผนเชิงรุกและการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรเร่งจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ด้าน ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 สมรรถนะเชิงการปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



โดยมีข้อควรคำนึงในการนำเอาผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ การที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบอันดับที่ 1 และอันดับที่ 2 มีค่าใกล้เคียงกัน ย่อมบ่งชี้ว่า ตัวชี้วัดแต่ละตัวมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ในกรณีเช่นนี้ การถ่วงน้ำหนักที่แตกต่างกันในการสร้างดัชนีรวมจึงไม่จำเป็น และอาจทำให้การตีความซับซ้อน การใช้คะแนนรวมแบบไม่มีการถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Composite Scores) จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม (Bobko et al., 2007) นอกจากนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ โดยให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดทั้งหมดอย่างสมดุล แทนที่จะมุ่งเน้นที่ตัวชี้วัดใดตัวชี้วัดหนึ่งเป็นพิเศษ เนื่องจากทุกตัวชี้วัดมีบทบาทสำคัญใกล้เคียงกันในการสร้างภาพรวมของปรากฏการณ์ ดังนั้น การจัดสรรทรัพยากร (เช่น งบประมาณ

บุคลากร และเวลา) เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงสมรรถนะองค์กร ควรดำเนินการอย่างเท่าเทียมและสมดุล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อนึ่ง ผลวิจัยนี้ยังอาจนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุงเครื่องมือวัดในอนาคต เช่น การลดจำนวนตัวชี้วัดที่ซ้ำซ้อนเพื่อเพิ่มความกระชับและประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูล หรือการรวมตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเข้าด้วยกันโดยไม่ลดทอนความสมบูรณ์ของข้อมูล (Guvendir & Ozkan, 2022)

ข้อจำกัดและงานวิจัยในอนาคต (Limitation and Future Research)

ข้อจำกัดสำคัญของการวิจัยนี้ คือ ความท้าทายในการหาฉันทามติจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่ส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านเวลาและการให้ข้อมูลสำคัญ และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่มีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน นอกจากนี้ การใช้มาตรประมาณค่า (Rating Scale) ในการวัดสมรรถนะมีข้อจำกัดที่อาจส่งผลต่อความคลาดเคลื่อนของข้อมูล อาทิ ความลำเอียงส่วนบุคคล การขาดข้อมูลพฤติกรรมเฉพาะเจาะจง และความไม่แม่นยำของการประเมินตนเอง เพื่อเพิ่มความถูกต้องแม่นยำของการประเมินสมรรถนะในอนาคต ควรพัฒนาและประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินที่หลากหลายและมีเกณฑ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้นร่วมด้วย เช่น มาตรประมาณค่าเชิงพฤติกรรม (Behavioral Rating Scale: BRS) การประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback) และการประเมินตามวัตถุประสงค์ (Objectives-Based Evaluation: OBE) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

Bobko, P., Roth, P. L., & Buster, M. A. (2007). The usefulness of unit weights in creating composite scores: A literature review, application to content validity, and meta-analysis. *Organizational Research Methods, 10*(4), 689–709. https://doi.org/10.1177/1094428106294734

Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology, 64*(1), 225–262. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01207.x

Chakbodin, P. Y. (2014). Organization development of Thai Sangha in the age of globalization. *NIDA Case Research Journal, 6*(1), 137–151. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NCRJ/article/view/27705

Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management, 41*, 745–783. https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y

Chula Unisearch. (2017). *Project for the preparation of the 20-year strategic plan for the National Office of Buddhism: Phase 1 (B.E. 2560–2564).* https://plg.onab.go.th/th/file/get/file/20220128d41d8cd98f00b204e9800998ecf8427e114718.pdf

Cochran, G. R. (2009). *Ohio State University Extension competency study: Developing a competency model for a 21st century extension organization* [Doctoral dissertation, Ohio State University]. OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1243620503

Duangjan, W. (2016). *Provincial Office of Buddhism's administration under insurgent situation in the Southern border provinces of Thailand: A case study of Pattani province* [Independent study, Thammasat University]. Thammasat University Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:90021

Dubus, A. (2018). *Buddhism and politics in Thailand*. Institut de recherche sur l'Asie du Sud-Est contemporaine. https://doi.org/10.4000/books.irasec.2951

Guvendir, M. A., & Ozkan, Y. O. (2022). *Item removal strategies conducted in exploratory factor analysis: A comparative study*. *International Journal of Assessment Tools in Education, 9*(1), 165–180. https://doi.org/10.21449/ijate.827950

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hashemian, M., Zare-Farashbandi, F., Yamani, N., Rahimi, A., & Adibi, P. (2021). A core competency model for clinical informationists. *Journal of the Medical Library Association, 109*(1), 33–43. https://doi.org/10.5195/jmla.2021.1065

Jarupoom, A. (2016). *A study of information technology competency for government readiness on digital economy: Case study at Information and Communication Technology Centre, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance* [Independent study, Thammasat University]. Thammasat University Digital Collections.

Jiang, X., Ding, Z., Wang, F., Wang, Z., Wang, W., Xing, Y., Su, Y., & Tang, L. (2023). Construction of a competency framework of dental hygienists: A Delphi study. *Nurse Education in Practice, 70*, 103692. https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103692

Jitaram, P. (2020). Development of competency indicators for problem solving skill among community public health officers. *Academic Journal of Comminuty Public Health, 6*(1), 84–99. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ajcph/article/view/247336

Jonassen, D. H. (2000). Toward a design theory of problem solving. *Educational Technology Research and Development, 48*(4), 63–85. https://doi.org/10.1007/BF02300500

Kalogiannidis, S. (2020). *Impact of effective business communication on employee performance*. *European Journal of Business and Management Research, 5*(6). https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631

Keyton, J. (2017). Communication in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*(1), 501–526. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113341

Koontorn, P. (2018). *Development of personnel competencies in supporting the government system 4.0* [Master's thesis, Thammasat University]. Thammasat University Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:166483

Mahimuang, S. (2005). *A study of management competencies of top executives in public and private sector organizations* [Master's thesis, Suan Sunandha Rajabhat University]. Suan Sunandha Rajabhat University.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist, 28*(1), 1–14. https://doi.org/10.1037/h0034092

Meehanpong, P., & Chatdokmaiprai, K. (2018). *Assessing quality of research instrument in nursing research*. *Journal of The Royal Thai Army Nurses, 19*(1), 9–15. https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/121885

Ramírez Molina, R. I., Páez Puerta, L. C., Vera Arenas, A. V., & El Kadi, O. (2022). Classification of competences according to their difficulty in detecting human talent. *Revista Científica Global Negotium, 5*(2), 88–105. https://doi.org/10.53485/rgn.v5i2.242

Moragran, S. (2018). *Guideline for develop performance to increase work efficiency for non-commissioned soldiers: Case study of psychology department of civil affairs, and military* [Independent study, Thammasat University]. Thammasat University Digital Collections.

Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000). *Leadership skills for a changing world: Solving complex social problems*. *The Leadership Quarterly, 11*(1), 11–35. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00041-7

National Office of Buddhism. (2021). *Annual report 2021*. https://onab.go.th/th/content/category/detail/id/482/iid/34587

Niljaeng, N., & Pruetipibultham, O. (2018). An examination of the relationships of global leadership competency, trust in leader, and team process effectiveness in Thailand. *Human Resource and Organization Development Journal, 10*(1), 1–33. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HRODJ/article/view/133408

Office of the Public Sector Development Commission. (2021). *Public sector development strategy (B.E. 2564–2565).* https://www.opdc.go.th/wp-content/uploads/2024/02/strategic_64-65_1.pdf

Okachi-Okereke, G., & Chike, G. (2023). Functional competency: A critical model of organizational sustainable development. *International Journal of the Society for Commonwealth Universities Scholars in Research and Sustainable Development*, *16*, 1–10.

Pongsaopak, T. (2021). *Challenges affecting career advancement for female civil servants: National Office of Buddhism* [Independent study, Chulalongkorn University]. Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD). https://doi.org/10.58837/CHULA.IS.2021.408

Pratumviang, T. (2017). *Competitive competencies of hotel personnel in the ASEAN Region* [Master's thesis, Thammasat University]. Thammasat University Electronic Theses Archive. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5605035368_3422_9375.pdf

Sangkornkaew, S., & Topithak, K. (2022). Development of the global competency measurement model for student teachers. *Journal of Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University, 9*(1), 81–95. https://doi.org/10.14456/jfepru.2022.7

Sanyanusin, P. (2018, July 30). *Crisis of faith within Buddhism? Bangkok Post*. https://www.bangkokpost.com/life/social-and-lifestyle/1512510/crisis-of-faith-within-buddhism

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4th ed.). Routledge.

Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Crown.

Shippmann, J. S., Ash, R. A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., Kehoe, J., Pearlman, K., Prien, E. P., & Sanchez, J. I. (2000). The practice of competency modeling. *Personnel Psychology, 53*(3), 703–740. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00220.x

Siriwutrangsan, P. (2019). *Personnel development government issue: A case study of Samutsakhon provincial office of Buddhism* [Independent study, Ramkhamhaeng University]. Master of Public Administration Program, Ramkhamhaeng University.

Soimukda, J. (2015). *Competencies of public health officer under the private primary care units (PCU) of Navaminthra Hospital* [Independent study, Thammasat University]. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5517030184_4565_2617.pdf

Sritanyarat, D., Pruetipibultham, O., Tehmarn, A., & Yodrakang, J. (2025). Development of Organizational Well-being Diagnosis Tool: Delightfulness in Organization Analysis (DOA). *Human Resource and Organization Development Journal, 17*(1), 47–74. https://doi.org/10.14456/hrodj.2025.3

Sudjai, S., Niyamabha, A., Prajongjit, S., & Koedsuwan, S. (2019). Development of functional competency indicators of military instructors in educational institutes under the Ministry of Defence. *National Defence Studies Institute Journal, 10*(3), 61–72. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ndsijournal/article/view/231945

Sukpream, K., & Sonsri, G. (2024). Development of the proposed specific functional competency of HR officers in Thai government agencies. *Kasetsart Journal of Social Sciences, 45*(2), 577–586. https://doi.org/10.34044/j.kjss.2024.45.2.24

Sungkeaw, S. (2019). *Nurse competency in providing care for patients with emerging infectious disease* [Master's thesis, Thammasat University]. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2019/TU_2019_5914032106_8366_12378.pdf

Taatila, V. (2004). *The concept of organizational competence: A foundational analysis*. University of Jyväskylä. http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1718-5

Thaisuntad, T. (2023). Role of the National Office of Buddhism (NOB) in managing the abandoned monasteries of Chiang Mai. *Journal of Architectural/Planning Research and Studies (JARS)*, 20(1), 21–36. https://doi.org/10.56261/jars.v20i1.248344

Pitchayadejanant, K., & Thepmongkorn, S. (2020). Competence requirements for logistics and supply chain management students by adopting BLM and APICS competency framework: An importance-expertise matrix analysis. *Human Resource and Organization Development Journal, 12*(2), 26–52. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HRODJ/article/view/240597

von der Gracht, H. A. (2012). Consensus measurement in Delphi studies: Review and implications for future quality assurance. *Technological Forecasting and Social Change, 79*(8), 1525–1536. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2012.04.013

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.

Wong, E. L. Y., Yau, J. H.-Y., Sze, L. C. Y., Kanagawa, H. S., Leung, D. K. Y., Liu, T., Wong, G. H. L., & Lum, T. Y. S. (2024). A core competency framework for mental health peer supporters of older adults in a Chinese community: cross-culturally informed Delphi study. *BJPsych Bulletin*, *48*(2), 92–99. https://doi.org/10.1192/bjb.2023.45

Wongthongdee, S., Petcharaks, N., Kumsuprom, S., Navanuch, P., Tantrajin, P., Jaisue, N., Dejthongjun Limpananarkthong, S., Soponpatima, T., Limlerjalearnvanit, N., Limsiri, P., & Punyajaroen, S. (2025). A proposed competency model for future Thai executives. *Journal of Politics and Governance, 15*(1), 63–79. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jopag/article/view/278743

Yeon, J., & Song, Y. S. (2021). Differences in core competencies and longitudinal changes among undergraduate students: A case study on K-CESA. *Asia-Pacific Journal of Convergent Research Interchange, 7*(6), 73–83. https://doi.org/10.47116/apjcri.2021.06.07