

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย

## FACTORS INFLUENCING ACHIEVEMENT IN THE PERFORMANCE OF OFFICERS OF BUDDHISM 17 NORTHERN PROVINCES OF THAILAND

ณัฐฤกิตดี อินตะเสนา<sup>1</sup> และ เกரியงมล ศรีมา<sup>2</sup>

PhraNattakit Intasena<sup>1</sup> and Kriangkamol Srima<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ 169 หมู่ 3 ตำบลหนองแก้ว อำเภอหางดง จังหวัด เชียงใหม่ 50230<sup>1,2</sup>

North-Chiang Mai University 169 moo 3 Nong kaew, Hang Dong, Chiang Mai 50230<sup>1,2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย 3) ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ SWOT

ผลวิจัย พบว่า 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยมีความแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัด ภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4) แนวทางในการเสริม

1 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์

2 ดร.ภาควิชาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์

สร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย คือ ควรนำเอาปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านบุคคล มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

**คำสำคัญ :** ผลสัมฤทธิ์, การปฏิบัติงานของข้าราชการ, สำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย

### ABSTRACT

This research was designed to 1) study the achievement in the performance of the officers of Buddhism office 17 northern provinces of Thailand 2) study factors influencing the achievement in the performance of the officers of Buddhism office 17 northern provinces of Thailand 3) to explore, search for reinforce the achievement in the performance of the officers of Buddhism office 17 northern provinces of Thailand. It was mixed method research. The study sampling subjects were 127 officers of Buddhist office, 17 Northern provinces of Thailand. The research instruments were interview and questionnaires. Quantitative data was analyzed by statistical frequency, percentage, average, standard deviation and multiple regression analysis. While qualitative one was analyzed by SWOT Analysis.

The results showed that 1) Achievement in the performance of the officers of Office of Buddhism in 17 provinces of Northern Thailand reached 70 percent. 2) Each type of office was in different level of achievement. Both accepted hypothesis. 3) While new public management and individual factors did not affect the achievement, which rejected hypothesis. 4) It was suggested that the new public management and individual factors should be applied in practice seriously and continuously.

**KEYWORDS :** Achievement, Performance of the Officer, Buddhism Office 17 Northern Provinces of Thailand



## บทนำ

เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ส่งผลให้มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้มีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงาน สนองงานคณะสงฆ์และรัฐ โดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ ค้ำครองและส่งเสริมงานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติ รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนา แต่เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการขาดหน่วยงานระดับภูมิภาค จึงไม่สามารถปฏิบัติภารกิจรองรับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางในกิจการพระพุทธศาสนาและสนองงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงพิจารณาให้จัดตั้งส่วนราชการเป็นการภายใน มีฐานะเทียบเท่ากอง เรียกว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด (พคจ.) ปฏิบัติหน้าที่ในระดับจังหวัด ตามการแบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาคของกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารราชการส่วนภูมิภาค โดยเป็นไปตามประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่อง กำหนดส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ความ

รับผิดชอบเป็นการภายใน อำนาจหน้าที่หรือภารกิจหลักของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ได้แก่ 1) ศึกษาวิเคราะห์และรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านพระพุทธศาสนาเพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนวทางแก้ไข 2) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายแผนงาน โครงการของหน่วยงานในความดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ 3) ส่งเสริม ดูแล รักษาและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งดูแลรักษาและจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลางในจังหวัด 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งภูมิปัญญาของชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของจังหวัด 5) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและด้านพุทธศาสนศึกษา รวมทั้งดูแลและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดภายในจังหวัดให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม และพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา 6) รับสนองงาน ประสานงาน และสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ตลอดจนดำเนินการตามนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา 7) ส่งเสริมและประสานงานการดำเนินงานในการปฏิบัติศาสนพิธีและกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 8) ปฏิบัติตามกฎหมายในความรับผิดชอบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติซึ่งกำหนด

ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557)

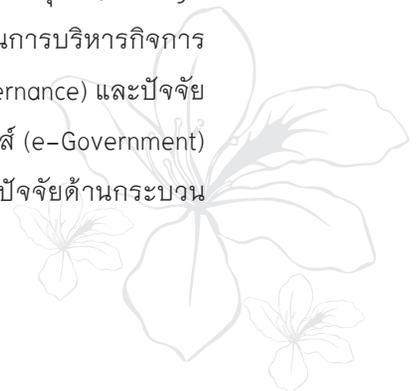
ซึ่งในการจะศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยเป็นหน่วยงานใหญ่ระดับจังหวัด ต้องปฏิบัติงานร่วมกับหลายฝ่ายทั้งหน่วยงานราชการ องค์กรสงฆ์และประชาชนทั่วไป ทำให้การดำเนินงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละจังหวัดอาจจะมี ความแตกต่างกันไป และผลสัมฤทธิ์ที่ได้ก็แตกต่างกันไปเช่นกัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยว่าอยู่ในระดับใด ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยมีความแตกต่างกันอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย และถ้าต้องการส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยขึ้นควรดำเนินการอย่างไร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย

## สมมติฐานงานวิจัย

1. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
2. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยในแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน
3. กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่และกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านกระบวนการ



ทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลที่ได้จากการศึกษาจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารและข้าราชการ เพื่อนำไปปรับนโยบายและวิธีการดำเนินงาน ตลอดจนสนับสนุนหรือขจัดปัญหา ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ให้บรรลุเป้าหมาย

2. สามารถนำผลงานวิจัยไปพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3. เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยสำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยต่อไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัด ภาคเหนือของประเทศไทย มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์, ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์, ปัจจัยด้านการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดีและปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์) กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล (ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน)

2. ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย ประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติงานราชการ, คุณภาพการให้บริการ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการพัฒนาองค์กร

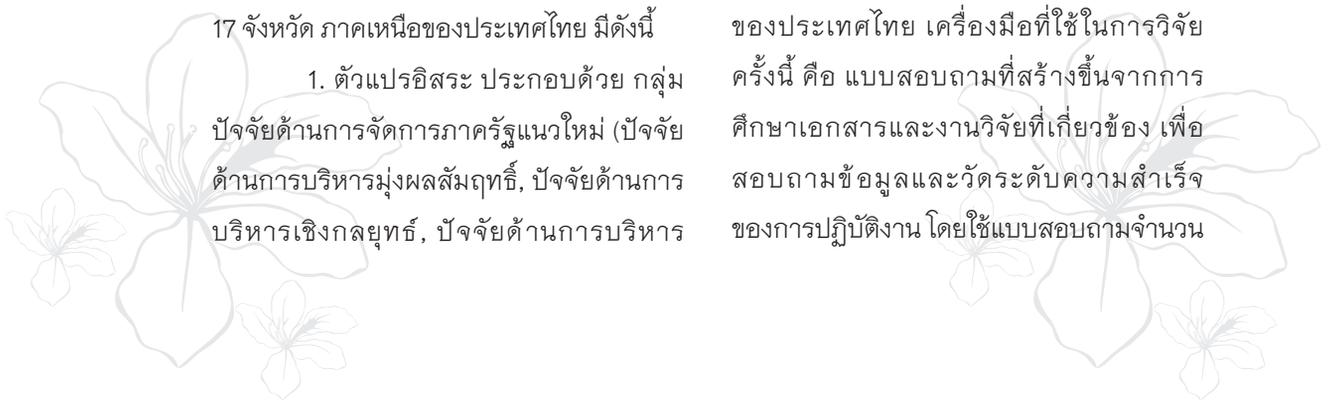
### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากร**ที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย จำนวน 184 คน

**กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้**คือ ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย รวมจำนวน 127 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการเทียบตารางสำเร็จรูปของสูตรของเครซีและเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.5

### เครื่องมือการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามข้อมูลและวัดระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน



127 ชุด และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### **การสร้างและพัฒนาคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน พระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของ ประเทศไทย เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนด ขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียด ที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. ยกร่างแบบสอบถามให้สอดคล้อง กับเนื้อหา และรายละเอียดที่กำหนดไว้และ ตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษา และความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3. ตรวจสอบและนำแบบสอบถาม ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องชัดเจนและ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถาม มาทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหา สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha-Coefficient) โดยถือเกณฑ์การทดสอบ ค่าของ Alpha มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .70 จึงจะ ถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้

### **วิธีการรวบรวมข้อมูล**

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บ รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของ ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัด ภาคเหนือของประเทศไทย ที่ส่งคืนมาให้แก่

ผู้ศึกษาโดยตรง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากหน่วยงาน โดย ทำหนังสือจากสภารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี-เชียงใหม่ เพื่อขอความ อนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือ ของประเทศไทยและขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 6 ท่าน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้สำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัด 17 จังหวัดภาคเหนือ ของประเทศไทย ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 127 คน พร้อมระบุข้อความขอให้ส่งแบบสอบถาม คืนผู้ศึกษาวิจัยภายในเวลาที่กำหนดและติดตาม แบบสอบถามที่ไม่ส่งกลับโดยติดตามอีกครั้ง ด้วยการโทรศัพท์ขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ ในแต่ละหน่วยงานช่วยติดตามแบบสอบถาม ด้วย

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามเพียงพอ แล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้อง ของแบบสอบถามอีกครั้ง หลังจากนั้นจะนำไป ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

4. จากนั้นจึงตรวจสอบความถูกต้อง เรียบร้อยของแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง หลังจาก นั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ เอกสารต่าง ๆ และงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทุกชุดก่อนจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแปลงสภาพแนวความคิดเห็นหรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และจะมีการวิเคราะห์ใน 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัดที่ปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

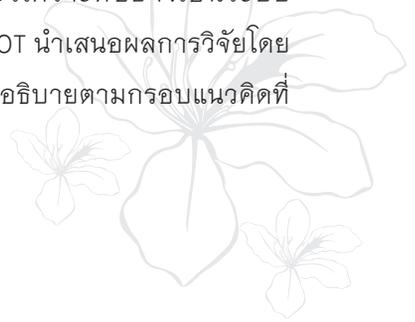
1) One Sample t-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

2) ค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างแต่ละประเภท โดยวิธี LSD (Least Significant Different)

3) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ใช้วิเคราะห์ตัวแปรอิสระ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย โดยคำนึงสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จะมีการวิเคราะห์เชิงพรรณนาจากคำสัมภาษณ์ ค้นคว้าเอกสาร รวมทั้งข้อเสนอแนะที่จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยผู้วิจัยจะทำการแยกแยะคำตอบที่ได้ มาทำการจัดกลุ่มคำตอบและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบ SWOT นำเสนอผลการวิจัยโดยการบรรยายและอธิบายตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้



## ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.2) มีอายุระหว่าง 42 ปี (ร้อยละ 31.1) สถานภาพ ส่วนใหญ่สมรส (ร้อยละ 63.8) ระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด (ร้อยละ 44.9) อัตรารายเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่ 25,001 – 35,000 บาท (ร้อยละ 41.7) มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 33.1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลารับราชการมากที่สุดคือน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 29.9) และสังกัดหน่วยงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่สังกัด พศจ.ขนาดกลาง (ร้อยละ 38.6)

1. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ได้ค่า Sig.(1-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 (Sig. (1-tailed) < .05) และค่าของ t เท่ากับ 25.996 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  หรืออีกนัยหนึ่งยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  จึงสรุปได้ว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2. ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย มีความแตกต่างกันดังนี้

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดใหญ่แตกต่างกับสำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดกลาง (ค่าเฉลี่ยของ พศจ.ขนาดใหญ่ = 3.74 ค่าเฉลี่ยของ พศจ.ขนาดกลาง = 3.51)

สรุปว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยในแต่ละประเภทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่และกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ไม่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน หรืออีกนัยคือไม่มีตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย

สรุปได้ว่า กลุ่มปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3

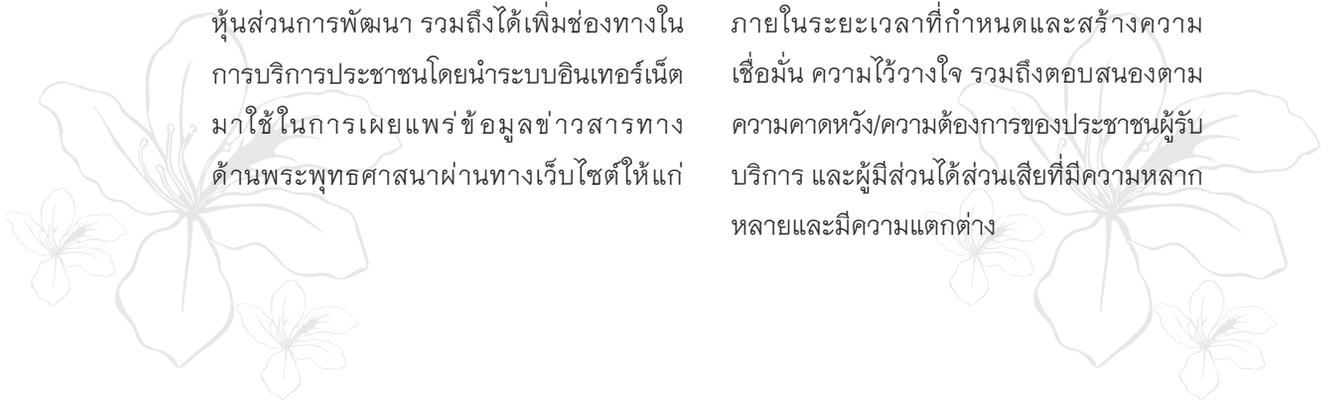
## อภิปรายผลการวิจัย

**ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1**  
**“ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70”**

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ถึงสาเหตุที่ทำให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ดังนี้

สำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย สามารถปฏิบัติราชการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตอบสนองกิจการคณะสงฆ์อย่างอย่างน่าพึงพอใจ ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับประโยชน์จากองค์กร โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับรู้และเสนอปัญหา ซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ร้อยละ 3.70 สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อังกูณ เทพศักดิ์ บุญรัตน์, 2547) คือหลักการมีส่วนร่วม โดยกระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา รวมถึงได้เพิ่มช่องทางในการบริการประชาชนโดยนำระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางด้านพระพุทธศาสนาผ่านทางเว็บไซต์ให้แก่

ประชาชน รวมถึงระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ผ่านเว็บไซต์ ซึ่งทำให้ประชาชนมีช่องทางเข้าถึงข้อมูล ซึ่งจากผลการวิจัยในด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ข้อประสพผลสำเร็จในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ให้แก่ประชาชน พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิภาวรรณ รอดโรคา (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง พบว่าการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ให้กับประชาชนประสพผลสำเร็จในระดับมาก รวมทั้งได้นำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งทำให้สามารถตอบสนองผู้กำหนดนโยบายหรือผู้บริหารได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้รับบริการและผู้กำหนดนโยบายเกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ยังได้จัดทำมาตรฐานระยะเวลาการให้บริการในกิจกรรมหลัก ๆ ของหน่วยงานซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนการทำงาน และผู้รับบริการมีความพึงพอใจที่ได้รับบริการตามกำหนดระยะเวลา ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อังกูณ เทพศักดิ์ บุญรัตน์, 2547) ในเรื่องหลักการตอบสนอง เพราะเป็นการให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง



ส่วนประเด็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เนื่องจากสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) อย่างจริงจัง โดยสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยได้ดำเนินการพัฒนาองค์การในหมวด 1 หมวด 2 หมวด 3 และหมวด 4 มาอย่างต่อเนื่อง

## ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 “ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยในแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน”

จากผลการวิจัย พบความแตกต่างในแต่ละประเภทของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัด พบว่า ประเภทของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ สำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือในแต่ละประเภท มีความแตกต่างกันดังนี้

1. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดใหญ่มากกว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดกลาง

ซึ่งการที่ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา

ขนาดใหญ่มีมากกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างอยู่ที่ 0.22 เพราะโครงสร้างการบริหารงานของทั้งสองประเภทที่แตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการวางยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านอัตรากำลังและขอบเขตภารกิจ หรือหน้าที่ ซึ่งจังหวัดขนาดใหญ่ จึงมีข้อได้เปรียบในเรื่องการบริหารงานที่ครอบคลุมกว่า มีข้าราชการระดับปฏิบัติการที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอและต่อเนื่องตามภารกิจ รวมถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการนั้นตอบสนองโดยตรงต่อผู้บริหารระดับสูงจึงทำให้ได้รับการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ พลุ เดชะสุรินทร์ (2551) ที่กล่าวถึงการกำหนดทิศทางขององค์กรว่า การกำหนดทิศทางขององค์กรเปรียบเสมือนเป็นผลลัพธ์ระดับสูงที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุได้แก่ การกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กรจะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรจะมุ่งไปในทิศทางใด ในการกำหนดทิศทางขององค์กรนั้น เปรียบเสมือนเป็นการตอบคำถามที่สำคัญที่สุดและมักจะเป็นคำถามที่ถูกถามมากที่สุดก็คือ องค์กรเราต้องการไปสู่จุดไหน ? (Where do we want to go?)

2. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดเล็กไม่มีความแตกต่างกับสำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดกลาง

ซึ่งการที่ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดเล็กกับขนาดกลางไม่ต่างกัน เพราะ

โครงสร้างและระบบงานที่ไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก มีการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน มีปัจจัยนำเข้าที่คล้ายคลึงกัน เช่น งบประมาณที่มีอยู่อย่างเพียงพอตามขนาดจังหวัดและภาระงาน อัตรากำลังที่มีความเหมาะสม ไม่น้อยเกินไปหากเทียบตามภารกิจ สภาพแวดล้อมที่มีความเกื้อหนุนในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบไม่กว้างเกินไป โดยที่ค่าเฉลี่ยความแตกต่างอยู่ที่ .151 เท่านั้น

3. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดเล็กไม่มีความแตกต่างกับสำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดใหญ่

ซึ่งการที่ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ไม่ต่างกัน เพราะมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม เป็นการจัดขนาดจังหวัดที่มีความเหมาะสมตามสภาพพื้นที่และภารกิจ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมถึงมีหน่วยงานอื่นให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างอยู่ที่ .073 เท่านั้น

**ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย**

จากผลการวิจัย พบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัด

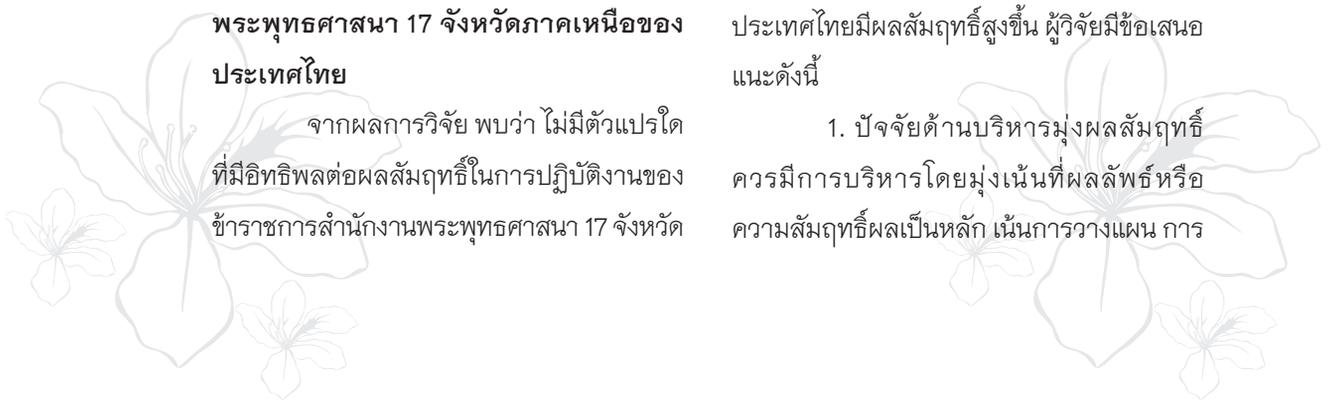
ภาคเหนือของประเทศไทย จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 3 แต่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (f) กับปัจจัยด้านแรงจูงใจ (e) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .923 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (a) กับ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (b) มีค่าเท่ากับ .402, ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (d) กับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (e) มีค่าเท่ากับ .341, ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (c) กับ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (b) มีค่าเท่ากับ .287, ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (a) กับ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (c) มีค่าเท่ากับ .169 และ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (f) กับ ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (d) มีค่าเท่ากับ .087 ตามลำดับ

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้**

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย แต่ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก เน้นการวางแผน การ



กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

2. ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ควรมีกระบวนการของการบริหารองค์การโดยรวมและเป็นระบบที่เน้นการสร้างอนาคตระยะยาว ผู้บริหารจากทุกฝ่ายขององค์การในการกำหนดและปฏิบัติตามเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การหรือเป็นกระบวนการต่อเนื่องกันในการกำหนดการปฏิบัติการและการควบคุม ซึ่งเป็นแผนหลักเพื่อเป็นแนวทางให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายภายใต้สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่กำหนด

3. ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรยึดหลักการธรรมาภิบาล 10 หลัก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ) อย่างเคร่งครัด คือหลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ประโยชน์สุขของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ควรมีการเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย มีมาตรการสนับสนุนให้สำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยมีการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์การสมัยใหม่

ที่สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสมัยใหม่ในการบริหารงานและการบริการ รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดความตั้งใจในการทำงาน มีความรู้สึกดีต่อการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานภาพรวมขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ควรมุ่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ การสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และควรเปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่าเดิม

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสงฆ์ ประชาชนและผู้รับบริการของสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความต้องการและการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ โดยสามารถนำไปปรับปรุงการให้บริการและการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติหรือสำนักงาน พระพุทธศาสนาในภาคอื่น ๆ ของ ประเทศไทย เพื่อศึกษาให้เห็นถึงความแตกต่างของผล สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแต่ละจังหวัดใน ภูมิภาคซึ่งจะสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ใน การพัฒนา ปรับปรุงและการกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมตามสภาพ ความเป็นจริงในแต่ละพื้นที่

3. ควรมีการติดตามและประเมิน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน พระพุทธศาสนา 17 จังหวัด ภาคเหนือของ ประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จาก การติดตามประเมินผล มาใช้ในการปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผล และใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131 ตอนที่ 81ก หน้า 4-10. กรุงเทพฯ. 2557.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) ในรวม บทควมวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย ภาควิชาการรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์. (2549). การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ภาครัฐ. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 4(1), 16-17.
- นิภาวรรณ รอดโรคา. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. "พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546". ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 100ก : 1-16. กรุงเทพฯ. 2546.
- พลุ เตชะสุรินทร์. (2551). ชุดเครื่องมือการพัฒนาองค์การ (Organization Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 2 การวางแผน ยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. v. 30, 607 – 610.