



## รายงานการวิจัย

รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา  
ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

สมศรี แก้วกิตติ และคณะ

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยญาณสังวร  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
ประจำปีงบประมาณ 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



## รายงานการวิจัย

รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา  
ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง  
STYLE OF MANAGEMENT EFFECTIVENESS IN PROPAGANA BUDDHIST  
CENTERS OF BUDDHISM PROVINEC EAST NORTH CENTRAL

สมศรี แก้วกิตติ  
พระมหาประภาส ปรีชาโน,ดร.  
จური สายจันเจียม  
ทองเปลือง อภัยวงศ์  
ริศร พงศ์สุวรรณ  
จำเนียร ฉิริฉิ่ง

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยญาณสังวร  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
ประจำปีงบประมาณ 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลาง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 4) ข้อเสนอแนะประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง การดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสม การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กับกลุ่มตัวอย่าง คือพระสังฆาธิการ ในพื้นที่ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 120 รูป การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 20 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ผลการวิจัยพบว่า** 1) ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ พรรษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ประเมินประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ เจ้าหน้าที่ควรให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและ มาตรฐานเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงขนาดของงาน รองลงมา คือศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรได้รับการขยายอาคารสถานที่ของสำนักงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น และน้อยสุด คือ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้ พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่

**คำสำคัญ :** 1. รูปแบบการบริหารจัดการ 2. ประสิทธิผล 3. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

## ABSTRACT

An effective management research model for the propagation of Buddhism by the Provincial Buddhism Propagation Center, Northeastern Region. The purpose 1) To study the effectiveness of the management model in the propagation of Buddhism in the provincial propagation center, Northeastern Region. 2) To compare the effectiveness of the management model in the propagation of Buddhism in the provincial propagation center. 3) To evaluate the effective management model of the propagation of Buddhism in the provincial propagation center. 4). Suggestions on the effectiveness of the management model in the propagation of Buddhism in the Center for the Propagation of Buddhism in the Provinces, Northeastern Region. Research Implementation Combined research Quantitative research This is a survey. With samples Is the monk In the area of propagation of Buddhism. The Central East is Kalasin, Khon Kaen, Mahasarakham and Roi-Et province, number 120 people, Qualitative research 20 interviewing methods were used, were used for data analysis. Statistics used to analyze data from the questionnaire were frequency, percentage, mean, standard deviation and one-way variance tests. The statistical significance was determined at .05 level.

The research findings were as follows: 1) The effectiveness of the management model in the propagation of Buddhism by the provincial propagation center. The Northeastern region, in all four aspects, is at a high level. 2) Comparison of the effectiveness of the management model in the propagation of Buddhism by the provincial Buddhism Propagation Center. Northeastern Central including 4 areas. Working experience found that the monks of different ages had opinions on the effectiveness of the management style in the propagation of Buddhism of the provincial propagation center. The Northeastern region was not significantly different. 3) Evaluate the effectiveness of the management model in the propagation of Buddhism by the provincial propagation center. 4) Recommendations on the effective management model for the propagation of Buddhism by the provincial Buddhism Propagation Center. Northeastern Region. The staff should serve equally and The same goes for the size of the work, the second is the center of propagation of Buddhism, the province should be expanded the premises of the office. To make the work more agile and smooth. More and less convenient is the Center for the propagation of Buddhism. The province is planning more and more to clarify the clergy than it is.

**Keywords:** 1. Management style 2. Effectiveness 3. Buddhism propagation

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย จากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ สถาบันวิจัยญาณสังวร งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ล่วงได้ ด้วยความอนุเคราะห์จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะกรรมการพิจารณา การวิจัยทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ให้โอกาสและสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัย ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด

คณะผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรทางการศึกษาและ ผู้สนใจทั่วไป ตลอดจนจะเป็นประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ต่อไป

สมศรี แก้วกิตติ  
หัวหน้าโครงการวิจัย

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานของโครงการวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตของโครงการวิจัย.....	2
1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการวิจัย.....	3
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.8 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้.....	6
<b>บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.....	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา .....	13
2.3 แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ.....	27
2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	29
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ.....	31
2.6 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง.....	61
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	82

## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>83</b>
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	83
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	85
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	86
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย.....</b>	<b>88</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	88
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแพร่.....	90
พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแพร่ พระพุทธศาสนาจังหวัด	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง.....	96
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแพร่.....	96
พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแพร่ พระพุทธศาสนาจังหวัด	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง.....	100
ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแพร่.....	100
พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแพร่ พระพุทธศาสนาจังหวัด	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง.....	108
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะรูปแบบการบริหารจัดการการเผยแพร่พระพุทธศาสนา.....	108
ของศูนย์การเผยแพร่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
ตอนกลาง	
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	112
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>117</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	121
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	124

## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ..	129
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	133
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	137
ประวัติผู้วิจัย และคณะ	145



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย.....	83
4.1	จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	88
4.2	จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งพรรษา.....	88
4.3	จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา....	89
4.4	จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	89
4.5	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน	90
4.6	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่มีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการวางแผน.....	91
4.7	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่มีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านให้บริการ.....	93
4.8	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่มีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	94
4.9	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่มีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านสถานที่ให้บริการ.....	95
4.10	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	96
4.11	การเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	97

## สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามพรรษา.....	97
4.13	การเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามพรรษา.....	98
4.14	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	98
4.15	การเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	99
4.16	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	99
4.17	การเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	100
4.18	ผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด.....	101
4.19	ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการ.....	102
4.20	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนผลคุณลักษณะที่พึงประสงค์บ่งชี้ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด 4 ด้าน ก่อนการใช้ และหลังการใช้รูปแบบ	103
4.21	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการวางแผน.....	104
4.22	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการให้บริการ.....	105

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.23	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	106
4.24	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านสถานที่ให้บริการ.....	107
4.25	ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการวางแผนงาน.....	108
4.26	ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านกระบวนการให้บริการ.....	109
4.27	ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	110
4.28	ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านสถานที่ให้บริการ	111

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่		หน้า
2.1	ผังโครงสร้างและการบริหารงานศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา.....	63
2.2	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	82

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย ด้วยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือพระพุทธศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันที่ชาติไทยเรามีความมั่นคง ดำรงเอกราช มีอธิปไตยเป็นอิสระเสรีอยู่ได้ตราบนานเท่านาน ก็ด้วยคนในชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่างคนในชาติ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา ดังนั้นหลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนา จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของ ประเทศชาติ การบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักร ต้องประสานกันเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติรัฐบาลในฐานะผู้รับสนอง พระราชภาระของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา ตามประวัติและพัฒนาการโดยลำดับ ภารกิจของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนอง งานคณะสงฆ์และรัฐโดยการทำ นุบำรุงส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์คุ้มครอง และ ส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแลรักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์ กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทางศาสนาโดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาชาติ (2 กุมภาพันธ์ 2558).(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคณะสงฆ์ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิทยฐานะ ผู้สำเร็จวิชาการศึกษาพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง (2) รับสนองงาน ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหาร การปกครองคณะสงฆ์ (3) เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา (4) ส่งเสริมดูแลรักษาและทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา (5) ดูแลรักษาและจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง (6) พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา (7) ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม (8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การดำเนินการของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด เป็นองค์การหนึ่งที่มี ความสำคัญต่อการจัดการบริหาร และให้ความอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาในเขตจังหวัด โดยมีผู้บริหารงานคอยควบคุมดูแล ให้การจัดการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารงานที่เป็นระดับพระสังฆาธิการ ซึ่งเป็นหัวหน้างาน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

ในการพัฒนางานคณะสงฆ์ และการสร้างควมมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ภาวะผู้นำ เป็นเครื่องชี้ให้เห็น ว่าผู้นำนั้นๆ มีคุณสมบัติ ความสามารถ และภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพียงใด และผู้บริหารในฐานะผู้นำของหน่วยงานจะได้รับความร่วมมือด้วยดีได้นั้น ในการบริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาท ภาวะ ผู้นำที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน เพราะภาวะผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และนอกจากการ แสดงบทบาทภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารยังต้องนำหลักธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้หน่วยงานมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นเมื่อกล่าวถึงองค์กรทุกคน มักจะมองและนึกถึงองค์การควบคู่หรือตีคู่ขนานกันไปเพราะคิดว่าเป็นคำเดียวกันข้อเท็จจริงองค์การกับองค์กรก็คือคำที่มีความหมายเดียวกันนั่นเองแตกต่างกันก็เพียงแต่ว่าองค์กรนั้นดูเล็กมีบุคลากรน้อยส่วนองค์กรนั้นมองดูใหญ่โตมีบุคลากรมากองค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์เดียวกันทั้งองค์กรราชการ องค์กรเชิงธุรกิจและองค์กรภาคเอกชนหากแต่เพียงว่าองค์กรแต่ละองค์กรมีความต้องการอะไรและที่สำคัญในที่นี้ก็คือแนวคิดทฤษฎีและหลักการบริหารองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่เช่นเดียวกัน จากสมัยพุทธกาลองค์การการเผยแผ่ที่เป็นลักษณะราชการหรือเอกชนที่จะช่วยสนับสนุนยังไม่มีเพราะจำนวนพระภิกษุมีจำนวนน้อยและระดับความยุ่งยากของงานก็น้อยพระพุทธองค์ยังสามารถควบคุมดูแลได้ปัจจุบันมีองค์กรคอยให้การสนับสนุนดูแลพระพุทธศาสนามากมายทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนซึ่งองค์กรดังกล่าวก็มีรูปแบบในการบริหารงานคืออิงแนวคิดทฤษฎีและหลักการบริหาร องค์กรเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการโน้มน้าวบุคคลให้มีความเห็น และศรัทธาในสิ่งที่พระพุทธองค์เห็นว่าหลักธรรมที่พระพุทธองค์ตรัสรู้นั้นเป็นสิ่งที่ จะช่วยให้สรรพสัตว์ พ้นจากบ่วงกรรมและความทุกข์ได้

ดังนั้นศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติการเชิงรุก ต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน ที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงของศาสนิกชนแต่ละศาสนาเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ คือ จำนวนผู้นับถือศาสนาที่มีปริมาณมากและครอบคลุมไปทุกทวีปทุกพื้นที่ในโลก โดย คำนึงขนบธรรมเนียมประเพณี ความถูกต้อง ความมีจริยธรรม ที่มีความเสมอภาคกัน ในยุคสมัยแห่ง การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ และสภาพการณ์สังคมที่ เปลี่ยนไป การบริหาร และการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาจะต้องพัฒนาและปรับตัวให้ก้าวทัน กับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้า จำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาใน ปัจจุบันมหาเถรสมาคมได้ออกระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการเผยแผ่ พ.ศ. 2550 โดยกำหนดให้มี ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติและศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดและใน ส่วนกลางกำหนดให้ศูนย์การเผยแผ่มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติและ ในส่วนภูมิภาคมีที่ตั้งอยู่ที่ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดทุกจังหวัดแต่ความสอดคล้องและเข้า กันได้ในเชิงการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่เผยแผ่ระหว่างคณะกรรมการบริหารพระนักเผยแผ่กับ ศูนย์การเผยแผ่ซึ่งมีผู้อำนวยการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นเลขานุการยังไม่เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และต่างก็ทำไปตามความถนัดของแต่ละองค์กรที่เคยทำมาในอดีต

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยรูปแบบการบริหารการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ปัญหาดังกล่าวต่อไป

## 1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีรูปแบบใดบ้าง อย่างไร

1.2.2 การประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์หลักของการวิจัย

1.3.1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

1.3.2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

1.3.3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

1.3.4. ข้อเสนอแนะประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

## 1.4 สมมติฐานของโครงการวิจัย

พระสังฆาธิการในเขตศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุน แตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด แตกต่างกัน

## 1.5 ขอบเขตของโครงการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ อายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านการวางแผน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและด้านสถานที่ให้บริการ

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรที่วิจัย ประกอบด้วย

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วยผู้อำนวยการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา เจ้าหน้าที่ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา นักวิชาการศาสนา เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนกลาง จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด

พระสังฆาธิการในเขตพื้นที่ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 544 รูป

### 1.5.3 ขอบเขตด้านสถานที่วิจัย

ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด เป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด

### 1.5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2559-30 กันยายน 2560

## 1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ผลจากการศึกษาสามารถแก้ปัญหาในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบและการบริหารงานจัดการของผู้บริหาร ได้มองเห็นหลักและปัญหาแนวทางในการทำงานเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีพลัง มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์ความรู้ในการวิจัยต่อไป

1.6.1 เพื่อการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้แก่ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.2 เป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจ นำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาบุคลากรในปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**ประสิทธิผล** หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ที่สำเร็จลุล่วง ดังประสงค์หรือสิ่งที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของการให้บริการแก่พระสังฆาธิการในด้านต่าง ๆ

**การบริหารจัดการ** หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากรในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา จังหวัด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งเป็นศิลปะในการบริหารจัดการของผู้บริหารของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด จนเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ ปฏิบัติทำงาน จนเป็นผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้



**ประสิทธิผลการบริหารจัดการ** หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด และมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างดี ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างเป็นระบบของการดำเนินงานให้ได้ประสิทธิผลของการถวายงานพระสังฆาธิการได้เป็นอย่างดี

**ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด** หมายถึง องค์กรของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักนายกรัฐมนตรี สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการให้บริการพระสังฆาธิการในด้านต่าง ๆ โดยมีบริหารจัดการองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 4 ด้าน ดังนี้

**1.ด้านการวางแผน** หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติ การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

**2.ด้านกระบวนการให้บริการ** หมายถึง กระบวนการในการทำงานของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ในการให้บริการแก่พระสังฆาธิการในพื้นที่จังหวัด

**3.ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร** หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับต่าง ๆ มีขั้นตอนในการให้บริการแก่พระสังฆาธิการอย่างเป็นระบบและเป็นการป้องกันการเกิดข้อผิดพลาด 7 ในการทำนิติกรรมต่าง ๆ ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการพัฒนาระบบการ ให้บริการแก่พระสังฆาธิการ ให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่สังฆาธิการที่เข้ามาใช้บริการบริการในพื้นที่จังหวัด

**4.ด้านสถานที่ให้บริการ** หมายถึง บริเวณที่ให้บริการแก่สังฆาธิการมีความร่มรื่นเป็นที่ พึงพอใจของผู้มารับบริการและมีประสิทธิผลในการให้บริการแก่พระสังฆาธิการที่เข้ามาใช้บริการบริการใน พื้นที่จังหวัด

**ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีคำสั่งตั้งให้เป็นผู้บริหารจัดการในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด

**เจ้าหน้าที่** หมายถึง เจ้าหน้าที่ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา นักวิชาการศาสนา เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด

**พระสังฆาธิการ** หมายถึง ตำแหน่งของพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ในจังหวัด ซึ่งกำหนดตำแหน่งในกฎหมายตราศรัทธาฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2554) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ซึ่งมีตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส

**รูปแบบ** หมายถึง เอกสารที่ใช้ให้ความรู้เรื่องใดเรื่อง โดยมิขั้นตอนและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบให้ผู้นำไปใช้สามารถนำไปได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพที่ผู้จัดทำกำหนดไว้

## 1.8 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้

- 1.8.1 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 1.8.2 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 1.8.3 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.8.4 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น
- 1.8.5 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม
- 1.8.6 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดร้อยเอ็ด



## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง คณะผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีการวิจัยโดยใช้รูปแบบ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความเห็นคิด
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลบริหารจัดการ
- 2.6 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์การเผยแผ่พุทธศาสนาแห่งชาติ

การบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจาก อาณาจักรและศาสนจักรต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนอง พระราชภาระของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา ตาม ประวัติและพัฒนาการโดยลำดับ ดังนี้

สมัยกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา มีราชบัณฑิตและหมื่นราชสังฆการีรับมอบหมาย ภารกิจ ด้านการศาสนา ต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มีหน่วยงานรับผิดชอบ 3 หน่วยงาน คือ กรมธรรมการ กรมสังฆ การี และกรมราชบัณฑิต

พ.ศ. 2430 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าให้ตั้ง กรมศึกษาธิการ ขึ้นดูแลโรงเรียนต่าง ๆ ในขณะนั้น

พ.ศ. 2435 รวมกรมธรรมการ กรมสังฆการี กรมพยาบาล กรมพิพิธภัณฑสถาน และ กรม ศึกษาธิการ เป็นกระทรวงธรรมการ

พ.ศ. 2441 “ประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง” ให้ราษฎรมีความรับผิดชอบ และให้ รู้จัก การประกอบอาชีพ ในทางสุจริต โดยให้พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้สั่งสอนอบรม (พ.ศ. 2442 กระทรวงมหาดไทย ได้โอนหน้าที่การอุดหนุนการศึกษา ให้กระทรวงธรรมการตามเดิม)

พ.ศ. 2445 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121” ซึ่งมี บัญญัติ ให้พระสงฆ์ทุกระดับ มีหน้าที่บำรุงการศึกษาในวัดอีกด้วย

พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้มีการปรับปรุงตำแหน่ง หน้าที่ในกระทรวงธรรมการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีกองบัญชาการและแบ่งกรมใหญ่มี หัวหน้าเป็น อธิบดี 2 กรม คือ กรมธรรมการ และ กรมศึกษาธิการ และใน 2 กรมดังกล่าว ก็มีกรมเล็ก ๆ ซึ่ง

หัวหน้ามีตำแหน่งเป็นเจ้ากรมอยู่ในสังกัด คือ กรมสังฆการี กรมพระอาราม กองอธิการณ์ ขึ้นอยู่กับกรมธรรมการ ส่วนกรมราชบัณฑิต กรมวิสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษา ขึ้นกับกรมศึกษาธิการ

พ.ศ. 2462 ได้มีการเปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และ โปรดให้ย้ายกรมธรรมการ ไปรวมอยู่ในพระราชสำนักตามประเพณีเดิม ซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกัน ไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2469 เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงธรรมการ อีกครั้งหนึ่ง และย้ายกรมธรรมการ ซึ่ง รวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกัน ไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2474 มีการเปลี่ยนแปลงราชการในกระทรวงธรรมการและกรมสังฆการีเข้าด้วยเช่นเดิม กรมธรรมการยังคงสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการเรื่อยมา แม้ภายหลังสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2548 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อ กรมธรรมการ เป็น กรมการศาสนา พ.ศ. 2545 ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิม ออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

#### **กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2549**

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 นายกรัฐมนตรีออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ ข้อ 1 ให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ข้อ 2 ให้ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงาน คณะสงฆ์และรัฐ โดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ ค้ำครอง และ ส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑล ให้เป็น ศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนา โดยให้มี อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) รับสนองงาน ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหารการ ปกครอง คณะสงฆ์

3) เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครอง พระพุทธศาสนา

4) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา

5) ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง

6) พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา

7) ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม

8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของศูนย์การเผยแผ่หรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง (1) กองกลาง (2) กองพุทธศาสนศึกษา (3) กองพุทธศาสนสถาน (4) ศูนย์การเผยแผ่พุทธมณฑล (5) ศูนย์การเผยแผ่ศาสนสมบัติ (6) สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

1) ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ข้อ 4 ส่วนราชการของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ ก. ราชการบริหารส่วนกลาง (1) กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ก) ปฏิบัติงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริการ และงานกิจกรรมพิเศษของศูนย์การเผยแผ่ (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก และงานเลขานุการของ ศูนย์การเผยแผ่ (ค) ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการของศูนย์การเผยแผ่ และเผยแพร่กิจกรรมความก้าวหน้าในงานด้านต่างๆ ของศูนย์การเผยแผ่ (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่และยานพาหนะของศูนย์การเผยแผ่ (จ) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของศูนย์การเผยแผ่ (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรม และสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ศูนย์การเผยแผ่ (ช) จัดทำและประสานแผนปฏิบัติงานของศูนย์การเผยแผ่ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ตั้งและจัดสรรงบประมาณศาสนสมบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับงานโครงการพิเศษ งานความร่วมมือกับต่างประเทศ รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการของหน่วยงานในสังกัด (ซ) จัดระบบการจัดเก็บการประมวล และการใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดและเป็นศูนย์ข้อมูลของศูนย์การเผยแผ่ (ฌ) วิจัย ส่งเสริม และประสานงานการวิจัยด้านพระพุทธศาสนา (ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) กองพุทธศาสนศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ก) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล จัดการศึกษาวิชาการ พระพุทธศาสนา การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และรับผิดชอบงาน การศึกษาของคณะสงฆ์ การศึกษาสงเคราะห์ และการศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศาสนา (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียน การสอนด้านศาสนา วิเคราะห์ ทางวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เป็นแหล่งความรู้ที่เป็นระบบและอ้างอิงได้ (ค) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การศึกษาทุกประเภท (ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) กองพุทธศาสนสถาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก และ การขอเปลี่ยนแปลงชื่อวัด การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างให้เป็นวัดที่มีพระสงฆ์ การขอพระราชทานยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง และการจัดทำทะเบียนวัด (ข) ส่งเสริม พัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ แหล่งภูมิปัญญา และ แหล่งท่องเที่ยวของชุมชน (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบก่อสร้างอาคารศาสนสถาน และอาคารศาสนสมบัติทางพุทธศาสนาตามที่ได้รับมอบหมาย การบูรณะปฏิสังขรณ์ และการจัดระเบียบของวัดและศาสนสถานทางพุทธศาสนา ให้อริยสงฆ์ซึ่งคุณค่าทางศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมทางศาสนา (ง) ดำเนินการสำรวจรังวัดที่ดิน การออกหนังสือสำคัญที่ดิน และการ ตรวจสอบค้นคว้าหลักฐานที่ดินของวัด วัดร้าง

และศาสนสมบัติกลาง (จ) ดำเนินการสงเคราะห์วัดที่ประสบวินาศภัย การยกเว้นภาษีอากรเพื่อการบูรณะปฏิสังขรณ์วัดที่ยกฐานะ และส่งเสริมฐานะเป็นวัดที่มีพระสงฆ์ (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) ศูนย์การเผยแผ่พุทธมณฑล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง ดูแล บำรุง รักษา และบริหารกิจการ พุทธมณฑล (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการอำนวยการจัดสร้าง พุทธมณฑลและคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่คณะกรรมการอำนวยการจัดสร้างพุทธมณฑล แต่งตั้ง (ค) จัดและส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา (ง) ดำเนินการบริหารจัดการหอสมุดพระพุทธศาสนาและพิพิธภัณฑ์ทาง พระพุทธศาสนา (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5) ศูนย์การเผยแผ่ศาสนสมบัติ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ก) ศึกษา วิเคราะห์ วางระบบ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติในการ จัดประโยชน์และพัฒนารายได้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (ข) ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง (ค) ควบคุม แนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการจัดการศาสนสมบัติของวัด (ง) ดำเนินการจัดเก็บรายได้ รักษาผลประโยชน์ของศาสนสมบัติตามที่ได้รับ มอบหมาย (จ) รวบรวมข้อมูลในการจัดทำงบประมาณและจัดทำรายได้ ให้เป็นไปตาม งบประมาณศาสนสมบัติกลางประจำปี (ฉ) เป็นศูนย์การเผยแผ่นายทะเบียนทรัพย์สินของวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6) สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ก) รับสนองงานตามพระบัญชาและพระกรณียกิจของสมเด็จพระสังฆราช (ข) รับสนองงานการบริหารของมหาเถรสมาคมและคณะกรรมการต่าง ๆ ที่ มหาเถรสมาคมแต่งตั้ง (ค) รับสนองงานเกี่ยวกับการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ การขอ พระราชทานสมณศักดิ์ การถวายนิยัตินิคม และการจัดทำทะเบียนประวัติพระสมณศักดิ์ และพระ สังฆาธิการ (ง) ดำเนินการและประสานงานกับคณะสงฆ์ในการลงนิคมกรรมและตรวจ ตรา ถวายคำแนะนำแก่พระภิกษุ สามเณร ที่มีอาจารย์ไม่สมควรแก่สมณวิสัย (จ) ประสานงานและถวายการสนับสนุนคณะสงฆ์ไทยที่ไปปฏิบัติศาสนกิจใน ต่างประเทศและถวายการสนับสนุนพระสงฆ์ชาวต่างประเทศ ที่มาศึกษาและปฏิบัติธรรมในประเทศไทย (ฉ) ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการคุ้มครองพระพุทธศาสนา (ช) เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา (ซ) จัดและสนับสนุนการศึกษาอบรมพระสังฆาธิการ (ฌ) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความรู้ ผลงานวิจัย และวิชาการทาง พระพุทธศาสนาแก่พระสังฆาธิการ (ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาคศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ต่อไป (ก) ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านพระพุทธศาสนา เพื่อ กำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้ง เสนอแนะแนวทางแก้ไข (ข) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน โครงการ ของ หน่วยงานในความดูแลของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา และอุปสรรคให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ(ค) ส่งเสริม ดูแล รักษาและทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทาง พระพุทธศาสนา รวมทั้งดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสน

สมบัติกลางในจังหวัด (ง) ส่งเสริมและสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งภูมิปัญญาของชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของจังหวัด (จ) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และ ด้านพุทธศาสนศึกษา รวมทั้งดูแลและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ภายในจังหวัดให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม และพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา (ฉ) รับสนองงาน ประสานงาน และสนับสนุนกิจการและการบริหารการ ปกครองคณะสงฆ์ ตลอดจนการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา (ช) ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานในการปฏิบัติศาสนพิธีและกิจกรรมใน วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา (ซ) ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา แห่งชาติซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย (ฅ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรจัดตั้งศูนย์การเผยแผ่ พระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคขึ้นในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อ ทำหน้าที่ในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพุทธศาสนา สนับสนุนการ ดำเนินงานของคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการปกครองคณะสงฆ์ ประสานงาน ระหว่างบ้าน วัด ชุมชน และส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมและประสานงานการดำเนินศาสนพิธี และกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัด รวมทั้ง เพื่อให้การทำนุบำรุงและส่งเสริม กิจการพระพุทธศาสนาในระดับภูมิภาคเป็นไปอย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สมควร ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ และระบุนอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วน ราชการดังกล่าวให้เหมาะสมกับสภาพของงาน จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้ เมื่อวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2549

### นโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

1) แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. 2550  
 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ เป็นบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญเป็นแนวทางในการบริหารงานของรัฐบาลที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการตรากฎหมายและการกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยรัฐบาลทุกรัฐบาลต้องยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินมาตรา 78 (4) “พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการทางาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ.” ส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคมการสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม มาตรา 77 “รัฐต้องให้ความอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือ มาช้านาน และศาสนาอื่น ทั้งต้องส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชน ของทุกศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต

### 2) นโยบายรัฐบาล (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร)

#### ข้อ 3 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

#### ข้อ 3.4 นโยบายศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม



3.4.1 เร่งดำเนินการให้ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม มีบทบาทในการร่วมเทิดทูลสถาบันหลักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และร่วมสร้างประเทศไทยให้เป็นประเทศที่อยู่สบาย โดยน้อมนาพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้แก่รัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดินด้วยการทำงานตั้งใจให้ประเทศเป็นที่อยู่สบายในโลกที่มีความวุ่นวายและน้อมนำ พระราชดำรัสในพิธีเปิดพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระนครศรีอยุธยา “การรักษาวัฒนธรรม คือ การรักษาชาติ” มาหล่อหลอมและยึดเหนี่ยวจิตใจเป็นหนึ่งเดียวเพื่อเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ให้กับคนในชาติ

3.4.2 อุปถัมภ์ ค้ำครอง และทำนุบำรุงพระศาสนา และศาสนาอื่นๆส่งเสริม การปรับปรุงองค์กรและกลไกที่รับผิดชอบด้านศาสนาเพื่อการบริหารจัดการส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา มีความเป็นเอกภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมความเข้าใจอันดีและสมานฉันท์ระหว่าง ศาสนิกชน ของทุกศาสนาเพื่อนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ในการส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนใช้หลักธรรมในการดำรงชีวิตมากขึ้น

3.4.3 กรอบนโยบายสำคัญของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติรัฐบาลมีเป้าประสงค์เพื่อให้พระพุทธศาสนายังเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 95 นับถือมาช้านาน โดยมีคณะสงฆ์เป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักธรรมในการสร้างศีลธรรม ปัญญา และความเข้มแข็งของคนในชาติมาตลอดให้เป็นสถาบันหลักของประเทศไทย สามารถสร้างความเข้มแข็ง ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้หลักธรรมของพระพุทธศาสนา ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางพุทธศาสนาระดับโลก จึงได้กำหนดแนวนโยบายของรัฐไว้

3.4.4 มติคณะรัฐมนตรีคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2552 มอบหมายให้ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านศาสนา ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 “ธำรง รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้คงอยู่คู่สังคมไทย”

สรุปว่า ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติและศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัด มีกรอบนโยบายของทางภาครัฐให้การส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินการเผยแผ่หลักธรรมทางศาสนาไปสู่ประชาชนอย่างชัดเจน

#### ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1) ระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พ.ศ. 2550 ข้อ 5 ให้มีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดนโยบายและแผนแม่บทการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีอุดมการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการให้การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปอบรมสั่งสอนประชาชน ให้นำไปประยุกต์ใช้ ในการประกอบสัมมาชีพ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

2) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ.2549 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 123 ตอนที่ 25 ก หน้า11 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2549 ได้ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ข้อ 2 ให้ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐโดยการทำนุบำรุงส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ ค้ำครอง และส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแลรักษา จัดการ ศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑล ให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนาสรุปว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีระเบียบ กฎหมายรองรับส่งเสริมสนับสนุนโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายรัฐและกำหนดให้มีหน่วยงานทางราชการให้การสนองงานและงบประมาณอุดหนุนชัดเจน

3). วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ตามแนวนโยบายแห่งรัฐวิสัยทัศน์ : พระพุทธศาสนามั่นคง พุทธศาสนิกชนดำรงคุณธรรม นำสังคมมีสุขพันธกิจ : อุปถัมภ์ ส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พัฒนาบุคลากรผู้เผยแผ่เพื่อนำหลักธรรมสู่สังคมและประชาชนอย่างมีคุณภาพเป้าประสงค์ :

1. บุคลากรผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาได้รับการอุปถัมภ์ และส่งเสริมด้านการเผยแผ่อย่างมีคุณภาพ
2. บุคลากรผู้เผยแผ่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือหลักการบริหารและจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อเป็นแนวคิดแนวปฏิบัติ ดังนี้ การเผยแผ่ต่างๆ นั้นได้ เรื่องแรกทีเดียว พระสงฆ์ของเราจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ต้องรู้เท่าทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลง ปัญหาต่างๆ และความต้องการของสังคม และโลกในยุคสมัยนี้ด้วยว่า เวลานี้สังคมเราเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไร มีอะไรเกิดขึ้น เป็นไป อะไรเป็นปัญหา อะไรเป็นความต้องการ จะต้องรู้ เข้าใจ เพื่อจะได้นำพระพุทธศาสนาไปสื่อสารให้เกิดประโยชน์ ช่วยเหลือสังคมและโลกนี้ให้ประสบสันติสุขได้ต่อไป

2. สถาบันสงฆ์ ได้แก่ พระภิกษุ สามเณร และวัดวาอาราม จะต้องดำรงตนให้น่าศรัทธา เป็นการแสดงภาพรวมของความเป็นไปต่างๆ คือว่า เป็นภาพรวมของความเป็นอยู่เป็นไปต่างๆ สถานการณ์เหตุการณ์ล้วนแต่ดี ๆ งดงาม แล้วก็ยังเป็นประโยชน์ ให้เขาเห็นว่า สถาบันสงฆ์นี้ นอกจากเรียบร้อยดีงามแล้ว ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย เราพร้อมที่จะให้ภาพของสถาบันสงฆ์นี้ปรากฏไปทั่วสังคม ไปทั่วโลก ถ้าหากว่า เราสามารถดำรงสถาบันไว้ได้ ให้มีภาพรวมที่ดีอย่างนี้แล้ว จะเกิดอาการที่ว่า เผยแผ่ธรรมะโดยไม่ต้องพูด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก บางครั้งการเผยแผ่ธรรมะโดยไม่ต้องพูดนี้อาจจะสำคัญยิ่งกว่าเผยแผ่ด้วยการพูดเสียอีก

3. รู้จักใช้ระบบการสื่อสารต่างๆ ตลอดจนอุปกรณ์ในเรื่องข่าวสาร ข้อมูล เอามาทำให้เกิดประโยชน์ เป็นช่องทางนำเสนอข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ทั้งในแง่หลักธรรม คือ คำสอนของพระพุทธศาสนาและในแง่สถาบัน คือพระสงฆ์และวัด ให้เป็นที่รู้จักกันดี เพราะสื่อสารมวลชนใน

ปัจจุบันทำหน้าที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมค่อนข้างสูง และมีผลกระทบต่อเนื่องสองประการคือ เป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าการเสพสื่อเป็นไปอย่างถูกต้องและมีวิจารณญาณ ก็เป็นผลดีต่อบุคคลในสังคม แต่ถ้า เสพสื่ออย่างปราศจากการวินิจฉัย ก็จะทำให้เกิดผลต่อเนื่องในเรื่องแนวทางการความคิด การปฏิบัติตน ความประพฤติ ตลอดจนสร้างปัญหาในกับสังคมในที่สุด ดังนั้น การที่พระสงฆ์รู้จักสื่อและใช้สื่อให้เป็นช่องทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์จึงเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้และศึกษาอย่างถูกต้อง

พระพุทธศาสนามีความเป็นมาอย่างยาวนานนับแต่สมเด็จพระสัมมาพระพุทธเจ้า ทรงประกาศการอุปสมบทแก่พระอัญญาโกณฑัญญะ ถือว่าเป็นการสืบศาสนาทายาทเป็นครั้งแรก และทรงประกาศความจริงแห่งชีวิตด้วยการแสดงพระธรรมจักกัปปวัตตนสูตร เป็นปฐมฤกษ์แห่ง การประกาศพระพุทธศาสนา ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน หลังจากนั้นทรงส่งพระสาวกไปประกาศพระสัทธรรมด้วยพระพุทธดำรัสว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงเที่ยวจาริกไปเพื่อประโยชน์ และความสุขแก่ชนหมู่มากเพื่ออนุเคราะห์โลกเพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่พวกทวยเทพและมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถ และพยัญชนะบริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน” (วิ.ม. เล่มที่ 4 เล่ม 32 หน้า 40)

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแพร่หลายจนถึงทุกวันนี้ก็เพราะพระสงฆ์ได้ช่วยกันเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถ้าขาดการเผยแผ่แล้วพระพุทธศาสนาจะไม่แพร่หลายมาจนทุกวันนี้ พระพุทธองค์ ทรงยกย่องเอตทัคคะ (ความเป็นยอดเยี่ยม) ในการเผยแผ่ไว้ครบทั้ง 4 บริษัท

วิธีการเผยแผ่ของศูนย์การเผยแผ่มีหลาย ๆ รูปแบบ เช่นวิธีการเผยแผ่ของวัดและพระสงฆ์มีหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การเทศน์ที่วัดในงานต่าง ๆ หรือมีผู้อาราธนาไปเทศน์ตามที่ต่าง ๆ ตามโอกาส การเทศน์ตามเทศกาลนิยม เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา การเทศน์พิเศษ เป็นการอบรมเป็นหมู่เป็นคณะ การเทศน์มหาชาติ

การเผยแผ่แบบปรับปรุงให้เหมาะกับสังคมปัจจุบัน เช่น การบรรยายธรรม การสนทนาธรรม การปาฐกถาธรรม การเทศน์ทางสถานีวิทยุ โทรทัศน์ การบันทึกเทป ซีดี เป็นต้น ตลอดจนการพิมพ์เอกสารแจก จำหน่าย การเผยแผ่แบบจัดเป็นคณะหรือหน่วยงาน เช่น งานพระธรรมทูต งานพระธรรมจาริก งานอบรมประชาชนประจำตำบล หน่วยสงเคราะห์พุทธมามกาผู้เยาว์ โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

พระเทพเวที (ประยุตต์ ปยุตโต, 2532 : 42) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของพระพุทธเจ้า มี 4 วิธี ซึ่งก็คือ พุทธลีลาในการสอน หรือ เทศนามี 4 วิธี ได้แก่

1. สันตัสสนา หมายถึง การสอนให้เกิดความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เห็นความเป็นจริงชนิดที่เข้าถึงเนื้อหาลักษณะแท้จริงการสอนตามวิธีนี้ผู้สอนต้องเข้าใจวิธีใช้วาทศิลป์ อธิบายสิ่งที่ยากให้ง่าย โดยวิธีอุปมาอุปมัยเพราะบางสิ่งบางอย่างหากไม่ได้เปรียบเทียบ ผู้ฟังไม่สามารถเข้าใจได้ โดยเฉพาะที่เป็นวิชานามธรรมด้วยเหตุนี้บ่อยครั้งที่พระพุทธองค์ใช้วิธีบุคลาธิษฐาน (Personification) มีอยู่บ่อยครั้งที่เราไม่อาจอธิบายนามธรรมให้เข้าใจได้ เช่น อธิบายเรื่องความเค็ม เราไม่อาจอธิบายใช้คาพูดที่เข้าใจได้ จนกว่าจะนาเกลือมาใส่ปาก เขาจึงรู้ว่า รสเค็มเป็นอย่างไร ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงเรียกว่า “ปัจจุตตัง” คือ รู้ได้เฉพาะตน มีเหตุและผลในตัว

2. สมาทพนา หมายถึง การสอนให้ผู้เรียนเกิดความเห็นคล้อยตาม คือ มีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งและเกิดความเห็นคล้อยตาม ตามที่ผู้สอนอธิบาย เช่น ในการสอนเรื่องความดีผู้ฟังจะเกิดความเห็นคล้อยตามประหนึ่งว่าถูกชักชวนให้มีการปฏิบัติตามที่ผู้สอนต้องการ เพราะผู้สอนมีศิลปะในการใช้วาทศิลป์เร้าให้ผู้ฟังเกิดการเห็นร่วม

3. สมุตเตชนา คือ สอนให้เกิดความกล้า และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหรือลงมือกระทำอย่างจริงจัง ตรงข้ามกับ ยิ่งสอนยิ่งเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากเรียน วิธีสอนแบบนี้เป็นวิธีการเร้าให้ผู้เรียนเกิดความหวัง มีกำลังใจ และความอดสาหะในการประพฤติ ปฏิบัติตามเพราะเขากล้าเห็นผลรอคอยอยู่ข้างหน้า

4. สัมปหังสนา คือ สอนที่ทำให้ผู้เรียนหรือ ผู้ฟังเกิดความสนุกสนาน ร่าเริงสดใส มีความอยากรู้อยากเห็น อยากปฏิบัติทดลอง เพิ่มความยินดี วิธีการสอนแบบนี้เป็นวิธีดึงใจผู้ฟังได้ดียิ่งขึ้นกาจัดความเบื่อหน่าย เพราะจิตของผู้ฟังมีความสนุกสนานเพียบด้วยความร่าเริงสดใส ในขณะที่ได้เรียน มีศิลปะในการใช้มือช่วย หรือ อุปกรณ์ประกอบการแสดงด้วยวิธีวาทศิลป์ เป็นการเสริมบุคลิกภาพเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจแจ่มแจ้ง ทะลุอุปสรรค ไม่สงสัย ไม่ใช่อังสอนยิ่งงง ถ้าเป็นเช่นนั้นจะหาความร่าเริงจากที่ไหน

จะเห็นได้ว่าวิธีเผยแผ่ทั้ง 4 อย่างนี้พระพุทธองค์ทรงใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ประชาชนประสบความสำเร็จมาแล้ว บางคนอยู่นอกพระพุทธศาสนาก็ได้มาฟังคำสอนของ พระพุทธองค์ เกิดความเลื่อมใสหันมานับถือพระพุทธศาสนาเป็นจำนวนมาก เป็นที่น่าอัศจรรย์ยิ่ง เพราะพระพุทธศาสนาใช้หลักเหตุผลในการสอน

วิธีการเผยแผ่อีกประการหนึ่ง คือ วิธีการดักใจคนฟังซึ่งเรียกในภาษาบาลีว่า “อาเทศนา-ปาฏิหาริย์” เรียกแบบภาษาสมัยใหม่ว่า จิตวิทยาในการสอนคน คือ การศึกษาพื้นฐานของคนฟังแล้วสอนให้ตรงกับความต้องการของผู้ฟัง เหมือนกับแพทย์ผู้ฉลาด สามารถวางยาได้ตรงกับโรคนั้นเป็นพุทธวิธีการตอบปัญหาด้วยการคิดว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์ไม่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง มี อยู่ 3 ลักษณะได้แก่

1. เอกังสพยากรณ์ คือ การตอบแ่งเดียว ไม่ต้องตอบแยกประเด็นออก และเป็นปัญหาที่จะต้องตอบ หลีกเหลี่ยงไม่ได้ เช่น “ผลแห่งการทาชั่วเป็นอย่างไร จะต้องตอบอย่างเดียวนาคือความทุกข์มาให้” แต่ความสามัคคีมีผลเป็นอย่างไรนาคือความพินาศมาให้ “เป็นต้น

2. วิภังชยากรณ์ คือ การตอบแบบแยกประเด็น เพื่อความแจ่มแจ้งแก่ผู้ถาม ตอบรวมกันไม่ได้ เช่น ความแตกต่างระหว่างธรรม กับ อธรรมเป็นอย่างไร จะต้องตอบแยกประเด็น “ธรรมนาไปสู่สุคติ” “อธรรมนาไปสู่ทุคติ” เป็นต้น

3. รูปนา คือ การไม่ตอบ หนึ่งเสียเฉย ๆ ที่ไม่ตอบมิใช่ว่าจะไม่รู้ แต่เพราะเห็นว่าไม่มีประโยชน์แก่ผู้ถาม และมีแต่จะเพิ่มความสงสัยยิ่งขึ้น จะต้องรอถึงเวลาที่เหมาะแล้วจึงตอบ ไม่ต้องกลัวว่าเขาจะไม่รู้

ผลจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมไทย ทำให้สภาพจิตใจของประชาชนเสื่อมลง ดังนั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การเผยแผ่ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น อันเป็นพื้นฐานวัฒนธรรมประเพณีรากฐานของสังคมไทย โดยองค์กรต่าง ๆ ได้ให้การสนับสนุนการเผยแผ่

หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาให้แผ่หลายไปสู่ประชาชนและสามารถนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง เพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

### วิธีการเผยแผ่ธรรมะของพระพุทธเจ้า

ลักษณะวิธีการเผยแผ่ธรรมะของพระพุทธเจ้ามีอยู่ 3 รูปแบบ ประกอบด้วยพระธรรมกถึก คือผู้ทำหน้าที่ในการเผยแผ่ธรรมะคือตัวสารที่จะส่งไป และผู้ฟังคือผู้รับสารในการที่จะทำให้องค์ประกอบเหล่านี้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีขบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรียกว่า พุทธวิธีในการสอน เพราะพระพุทธเจ้าทรงเป็นผู้ที่พร้อมไปด้วยคุณสมบัติของนักเผยแผ่และพุทธวิธีในการสอนอย่างครบถ้วน จึงได้รับการยกย่องว่า “สถถา เทวมนุสสานิ ทรงแปศนาคาของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย” 3 เพื่อให้ทราบถึงวิธีการเผยแผ่ธรรมะของพระพุทธเจ้าตามแนวพุทธวิธีในการสอน ผู้วิจัยจะนำประเด็นที่สำคัญในการเผยแผ่ธรรมะของพระพุทธเจ้า ดังนี้

จุดมุ่งหมายในการสอน ไม่ว่าจะเสด็จไปทางไหน หรือทำอะไรพระพุทธเจ้าทรงตั้งจุดมุ่งหมายเสมอแม้แต่การสอนก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีใครปรากฏอยู่ในข่ายคือพระญาณแล้ว พระพุทธองค์ก็จะเสด็จไปแสดงธรรมโปรด เรียกว่า จุดมุ่งหมายในการสอน หรือลักษณะอาการที่พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนมี 3 อย่าง ได้แก่

1. อภิญญาธัมมเทศนา ทรงแสดงธรรมด้วยความรู้อยิ่ง คือทรงรู้อย่างเห็นเองแล้วจึงทรงสอนผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน
2. สนิทานธัมมเทศนา ทรงแสดงธรรมมีเหตุผล คือผู้ฟังตรึกตรองตามหรือเห็นจริงได้ และสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมให้ถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น
3. สัปปาฏิหาริย์ธัมมเทศนา ทรงแสดงธรรมให้เห็นจริง คือผู้ฟังนำผลนั้นไปปฏิบัติตาม พร้อมทั้งได้รับผลแห่งการปฏิบัติตามกำลังของตนๆ

วิธีที่ทรงสอน วิธีที่ทรงสอนของพระพุทธเจ้ามีหลากหลายวิธีด้วยกัน ไม่ได้จำกัดอยู่ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง มีการเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมกับเหตุการณ์ กาลเทศะและความพร้อมของผู้ฟัง กำลังแห่งสติปัญญา และสภาพแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งลักษณะวิธีที่ทรงใช้สอนบ่อยๆมีอยู่ 3 แนวทาง คือ

1. การสนทนา เป็นวิธีที่ทรงใช้บ่อยๆ กับผู้ที่เข้ามาเฝ้า ผู้ยังไม่เลื่อมใสศรัทธา และยังไม่เข้าใจหลักธรรมในพระพุทธศาสนา จะทรงเป็นฝ่ายถามก่อนนำเข้าสู่เนื้อหาแห่งธรรมะ ทำให้ผู้ฟังเกิดความเลื่อมใสศรัทธา โดยใช้การโน้มน้าวใจเป็นหลักในการเผยแผ่ธรรมะ
2. การบรรยาย เป็นวิธีที่ทรงใช้ในที่ประชุมใหญ่ ซึ่งผู้ฟังส่วนมากมีความรู้ มีความเข้าใจหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาอยู่แล้ว ทรงใช้เป็นหลักในการเผยแผ่ธรรมะ
3. การตอบปัญหา เป็นวิธีการที่พระพุทธองค์ทรงใช้กับผู้ที่มาเข้าเฝ้า เพื่อสอบถามข้อสงสัยของตนเอง ซึ่งพระพุทธองค์ทรงใช้ข้อมูลข่าวสารเป็นหลักในการตอบปัญหาแต่ละข้อ โดยพิจารณาถึงลักษณะของปัญหาและวิธีที่เหมาะสมกับการตอบปัญหานั้นๆในสังคี่ติสูตร ได้แยกลักษณะของปัญหาไว้ 4 ประการ ได้แก่ เอกังสพยากรณียปัญหา หมายถึง ปัญหาที่ตอบแบบตรงไปตรงมา ภูิจฉาพยากรณียปัญหา หมายถึง ปัญหาที่ย้อนถามให้ชัดเจนก่อนแล้วจึงตอบปัญหานั้น วิภังชพยากรณียปัญหา หมายถึง ปัญหาที่ควรแยกตอบเป็นประเด็น ฐปนียปัญหา หมายถึง ปัญหาที่ไม่ควรตอบ ถือว่าไม่มีประโยชน์ เป็นเรื่องไร้สาระทำให้เสียเวลา

อธิบายประกอบการสอน พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีเทคนิควิธีประกอบการสอนมากมาย เพื่อให้เหมาะสมกับจริตหรือความต้องการของบุคคลนั้นๆ จึงจะทำให้การเผยแผ่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1. การยกอุทาหรณ์และนิทานประกอบ เป็นรูปแบบที่พระพุทธเจ้าทรงใช้บ่อยๆ เพราะทำให้เข้าใจความได้ง่าย
2. การเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมาอุปไมย ทำให้เข้าใจเรื่องราวได้ลึกซึ้ง
3. ใช้สื่อธรรมชาติใกล้ตัว ทำให้รู้จักเข้าใจง่ายเป็นอุปกรณ์การสอน
4. การสาธิตให้ดูหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่าง
5. การใช้ภาษาในความหมายใหม่เป็นเรื่องของความสามารถในโวหารธรรมหรือการใช้ภาษาผสมกับปฏิภาณไหวพริบ
6. การเลือกคน พระพุทธองค์จะทรงเลือกบุคคลที่เป็นประมุขหรือหัวหน้า แม้ในการแสดงธรรมในท่ามกลางพุทธบริษัท เมื่อมีเป้าหมายจะโปรดบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ แต่ก็ไม่ทรงทิ้งบุคคลส่วนมาก ทำให้ทุกคนได้รับประโยชน์ในการฟังธรรมตามกำลังของตน
7. การรู้จักจังหวะและโอกาส เพื่อรอความพร้อมของผู้รับฟังทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางจิตใจ
8. ความยืดหยุ่นในการสอนมีทั้งการยกย่อง การชม การปลอบประโลมหรือโอนอ่อนผ่อนตาม
9. การลงโทษและให้รางวัล เมื่อเห็นว่าบุคคลใดควรยกย่องก็ยกย่อง หรือควรตำหนิก็ตำหนิ
10. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าโดยจะต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหายุ่งยากพุทธวิธีในการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์

รูปแบบการสอนของพระพุทธเจ้า การแสดงธรรมของพระพุทธเจ้าทุกครั้ง จะทรงใช้พุทธวิธีการสอนซึ่งมีรูปแบบและวิธีการแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ทรงเตรียมแผนการสอน พร้อมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อม วิเคราะห์ผู้ฟัง มีข้อมูลไว้อย่างพร้อมมูล ตั้งแต่ต้นจนจบ ทรงใช้รูปแบบการสอนครบทั้ง 4 ประการ ได้แก่

1. สันทัสสนา อธิบายให้เห็นชัดเจนแจ่มแจ้ง เหมือนจูงมือให้ไปเห็นกับตา
2. สมาทปนา ชักจูงใจให้เห็นจริงด้วย ชวนให้คล้อยตาม จนต้องยอมรับและนำไปปฏิบัติตาม
3. สมุตเตชนา เร้าใจให้แก่วก้าบบังเกิดกำลังใจปลุกให้มีอุตสาหะแข็งขันมั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จได้ไม่หวั่นระย่อต่อความเหนื่อยยาก
4. สัมปหังสนา ซโลมใจให้แช่มชื่น ร่าเริง เบิกบาน ฟังไม่เบื่อและเปี่ยมด้วยความหวัง เพราะมองเห็นคุณประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการปฏิบัติ
5. แผนการสอนของพระพุทธเจ้าเมื่อจะกล่าวถึงแนวทางการวางแผนการสอนของพระพุทธเจ้านั้น พระพุทธองค์จะทรงทำตามลำดับก่อนหลัง ดังนี้

1. วิเคราะห์ ผู้ฟังพระพุทธองค์จะทรงศึกษาและเลือกบุคคลอย่างละเอียดตั้งปรากฏอยู่ในพุทธกิจที่ทรงใช้ประจำคือในเวลาใกล้สว่างจะทรงตรวจดูสัตว์โลกผู้สมควรได้รับพระกรุณา

2. กำหนดรู้บริบทของผู้ฟัง เช่น เพศ วัย ฐานะ ความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมชุมชนจารีตประเพณีอุปนิสัยระดับสติปัญญา เป็นต้น

3. กำหนดเนื้อหาสาระที่จะทรงใช้สอนมีขั้นตอนการเลือกธรรมที่จะนำมาสอนนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้ฟังย่อมมีความพร้อมมีคุณสมบัติบริบททางสังคมที่ต่างกัน มีอินทรีย์ที่แกกต่าง การกำหนดเนื้อหาสาระที่มีความยากง่ายให้ตรงกับความต้องการของผู้รับฟัง ย่อมมีผลต่อการรับรู้ธรรมของผู้ฟังทั้งสิ้น

4. รูปแบบการนำเสนอพระพุทธรูปเจ้าทรงมีรูปแบบในการสอนมากมายเช่นการสนทนา การบรรยายและการตอบปัญหา เป็นต้น

5. วิธี การนำเสนอพระพุทธรูปเจ้าทรงใช้วิธีการนำเสนอที่หลากหลายเช่นบางครั้งทรงใช้วิธียกอุปมาขึ้นเปรียบเทียบบางครั้งใช้วิธีตอบปัญหาบางครั้งใช้วิธีเล่านิทานมา ประกอบ เป็นต้น

6. ลดส่วนที่เกินเพิ่มส่วนที่พร่อง การแสดงธรรมของพระพุทธรูปเจ้าทรงมุ่งประโยชน์เกื้อกูลและประโยชน์ต่อชาวโลกโดยอาศัยพระกรุณาธิคุณเป็นตั้ง

7. การประเมินผล พระพุทธรูปเจ้าทรงใช้วิธีการประเมินผลในการแสดงธรรมทุกครั้ง เมื่อจบการแสดงพระธรรมเทศนาแล้วจะเกิดคำว่า ธัมมาภิสมโย คือการได้บรรลุธรรมตามเหตุปัจจัย ส่วนคนที่อยู่ในที่ประชุมนั้นก็สามารถบรรลุคุณธรรมมากน้อยต่างกันไปตามความแก่กล้าของอินทรีย์

8. การติดตามผล พระพุทธรูปเจ้าทรงติดตามผลความคืบหน้า ในเรื่องที่ทรงสอนไปดังเช่น ทรงมอบให้พระสารีบุตรเถระเป็นพระอุปัชฌาย์อุปสมบทแก่ราชนิวกษัตริย์ ในภายหลังจากบวชแล้วได้ไม่นานพระสารีบุตรนำเข้าเฝ้าพระพุทธรูปเจ้า จึงได้ตรัสถามถึงความเป็นมาของพระราชาซึ่งพระสารีบุตรก็ทูลว่าพระราชาเธอเป็นผู้ว่าง่ายสอนง่ายเหลือเกิน

แสดงให้เห็นได้ว่า วิธีการเผยแผ่ธรรมะของพระพุทธรูปเจ้านั้นทรงใช้พุทธวิธีในการสอนได้อย่างมีระบบ มีผลสัมฤทธิ์ทำให้พระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานอย่างมั่นคงถาวรมาจนถึงปัจจุบันนี้ เพราะทรงมีพระคุณสมบัติในฐานะผู้ส่งสารมีจุดมุ่งหมาย มีวิธีการสอนมีอุบายประกอบการสอน มีรูปแบบและแผนการสอนเป็นอย่างดี

แนวทางการสื่อสาร ตามหลักการแนวทางการสื่อสารแล้วไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ความต้องการอารมณ์ซึ่งอาจหมายถึงตัวเนื้อหาสาระ (Message) ที่ผู้ส่งสารต้องการให้ผู้รับเกิดความเข้าใจร่วมกัน หรือมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน แต่เนื่องจากมีผู้นิยามความหมายของการสื่อสารไว้ในหลายทัศนะด้วยกันจึงอาจจะสรุปถึงลักษณะองค์ประกอบ (Communication Elements) ที่สำคัญๆ ของการสื่อสารได้อย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความคิด มีความต้องการ มีความตั้งใจที่จะส่งข้อมูลข่าวสาร มีอารมณ์ มีความรู้สึกนึกคิด มีความคิดเห็นทัศนคติ มีความเชื่อและอื่นๆ ไปยังผู้รับสาร เพื่อก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้รับสารดังนั้นผู้ส่งสารจึงถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์ประกอบอื่นๆ ทั้งในการเลือกข้อมูลข่าวสาร การเลือก วิธีการ และช่องทางที่จะทำให้สารไปถึงผู้รับสาร รวมทั้งการเลือกกลุ่มผู้รับสาร ผู้ส่งสารอาจเป็นบุคคลคนเดียวหรือกลุ่มบุคคลทั้งการส่งสารผู้ส่งจะส่งสารโดยมีเจตนาหรือไม่มีเจตนาก็ได้ ข้อมูลข่าวสารอาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร ลักษณะการสื่อสารนั้น ทำผู้ส่งสารจะประสบผลสำเร็จหรือความล้มเหลว สิ่งสำคัญขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้ส่งสาร ผู้ส่งสารบางคน

อาจมีบุคลิกน่าเชื่อถือ น่าเลื่อมใสในสายตาของผู้รับสาร บุคคลบางคนอาจไม่เป็นเช่นนั้น มีปัจจัยอยู่หลายประการที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้รับสาร ซึ่งแมคครอสกีได้กล่าวเอาไว้ 5 ประการ ได้แก่

1.1 ความสามารถ (Competence) ได้แก่ความรู้ความสามารถในข้อมูลข่าวสารและในการส่งสารรวมทั้งความสามารถในการจัดการควบคุมสถานการณ์ในการสื่อสาร

1.2 คุณลักษณะหรือบุคลิกลักษณะ(Character or Appearance) ได้แก่บุคลิกที่ดีทั้งภายในและภายนอก ผู้ส่งสารจะต้องแสดงถึงความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดีสามารถตัดสินใจกระทำในสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งแสดงลักษณะการให้ความอบอุ่นเป็นที่น่าไว้วางใจ อันจะสามารถสร้างความเชื่อถือ เลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้รับสาร

1.3 ความสุขุม เยือกเย็น (Composure) หมายถึง ความแคล่วคล่องในการสื่อสารไม่มีอาการที่แสดงถึงความตื่นเต็นหวาดกลัว หรือควบคุมอารมณ์ไม่ได้

1.4 การเป็นคนที่ยอมรับหรือเป็นที่รู้จักทางสังคม (Social Ability) ลักษณะเช่นนี้จะทำให้ได้รับความรู้สึกที่ดีจากผู้รับสารในเบื้องต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้รับสารคาดหวังอยู่ก่อนแล้ว แต่ถ้าหากผู้ส่งสารทำการสื่อสารไม่ดี อาจส่งผลทางลบต่อผู้รับสารในครั้งต่อไป

1.5. การเป็นคนเปิดเผย(Extroversion)เกิดขึ้นโดยการให้ข้อมูลที่เพียงพอและไม่ปิดบังข้อมูลของผู้ส่งสารจะทำให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเองรู้สึกไว้วางใจผู้ส่งสารมีผลทำให้ผู้รับสารสามารถรับรู้และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร

2. สาร (Message)หมายถึงเรื่องราวอันมีความหมาย ซึ่งถูกแสดงออกมาโดยอาศัยภาษาหรือสัญลักษณ์ใดๆก็ตามที่สามารถทำให้เกิดการรับรู้ร่วมกันได้ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร มีอยู่ 3 ประการ คือ

2.1 รหัสสาร (Message Codes)คือภาษา(Language) หรือสัญลักษณ์(Signal) ที่มนุษย์คิดขึ้นเพื่อแสดงออกแทนความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม และวัตถุประสงค์ต่างๆ ของผู้ส่งสาร รหัสสารอาจถูกแสดงออกมาเป็นสารที่เป็นทั้งภาษาพูดภาษาเขียน รหัสที่ไม่ใช่ภาษาพูดหรือภาษาเขียนที่ผู้ส่งสารจะเลือกใช้รหัสสารแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับระบบสังคมวัฒนธรรมสภาพแวดล้อมของผู้รับสารซึ่งจะส่งผลให้เกิด ความเข้าใจร่วมกัน

2.2 เนื้อหาของสาร (Message Content) หมายถึงเรื่องราวสิ่งต่างๆ ที่ผู้ส่งสารต้องการจะถ่ายทอดหรือส่งไปยังผู้รับสาร แบ่งได้หลายประเภทตามเนื้อหาของสารในรูปแบบต่างๆ มีเนื้อหาเชิงวิชาการ และเนื้อหาไม่ใช่เชิงวิชาการ เป็นต้น

2.3 การจัดเรียงลำดับ (Message Treatment) หมายถึง รูปแบบวิธีการในการนำรหัสสารมาเรียบเรียงเพื่อให้ได้ใจความตามเนื้อหาที่ต้องการ ซึ่งขึ้นอยู่กับโครงสร้างของภาษา (Structure) และบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล

3. ช่องทางการสื่อสาร (Channel or Media) หมายถึง พาหนะตัวนำพาข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารที่ใกล้ชิดที่สุด อาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 อันได้แก่ การมองเห็นการได้ยิน การดมกลิ่น การลิ้มรส และการสัมผัส รวมถึงคลื่นแสงคลื่นเสียงและอากาศที่อยู่รอบๆ ตัว ซึ่งลักษณะการสื่อสารไม่ว่าผู้ส่งสารจะใช้กลยุทธ์อะไร การสื่อสารจะเกิดประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่



3.1 ความเหมาะสมของสื่อกับผู้ส่งสาร ได้แก่ ความสามารถความชำนาญในการใช้สื่อของผู้ส่งสาร

3.2 ความเหมาะสมของสื่อกับเนื้อหาของสาร ได้แก่ ระดับความสามารถของสื่อในการถ่ายทอดเนื้อหาอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดต่างๆ ได้อย่างครบถ้วนหรืออย่างน้อยเพียงใด

3.3 ความเหมาะสมของสื่อกับผู้รับสาร ได้แก่ ความสามารถที่ผู้รับจะสามารถเข้าถึงสื่อประเภทต่าง ๆ

3.4 ความเหมาะสมของสื่อกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ การเข้ากันได้ของสื่อกับสภาพแวดล้อมในสถานการณ์ของการสื่อสารที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเช่นพื้นที่เป็นภูเขาหรือเป็นเกาะ เป็นต้น

3.5 ความเหมาะสมของสื่อกับปัจจัยด้านการเงิน ได้แก่ การพิจารณาถึงงบประมาณการใช้จ่ายให้เหมาะสมกับการเลือกใช้สื่อ

4. ผู้รับสาร (Receiver) เนื่องจากผู้รับสารเป็นบุคคลที่สำคัญในการสื่อสารแม้การสื่อสารจะเริ่มต้นจากผู้ส่งสาร แต่บุคคลที่จะแสดงว่าการสื่อสารประสบความสำเร็จหรือไม่ นั่นก็คือผู้รับสาร ถ้าผู้รับสารต้องการรับสารตามที่คุณส่งมาในขณะนั้น หรือผู้รับสารมีความรู้ในการที่จะทำความเข้าใจต่อสาร ก็จะทำให้การสื่อสารสำเร็จได้โดยง่าย ในทางตรงข้ามหากผู้รับสารขาดความสนใจ ปิดกั้นการรับข่าวสาร หรือผู้รับที่ไม่สามารถทำความเข้าใจในสารที่คุณส่งให้ได้ก็จะทำให้การสื่อสารนั้นล้มเหลว ดังนั้นการสื่อสารทุกครั้งสิ่งที่ผู้ส่งจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงอย่างมากก็คือผู้รับสาร

ทฤษฎีการโน้มน้าวใจ ถ้าต้องการพัฒนาบุคลากรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้สำเร็จและสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมปัจจุบันได้ จำเป็นจะต้องส่งเสริมให้เรียนรู้ทฤษฎีการโน้มน้าวใจ ซึ่งหมายถึงการสื่อสารเพื่อการจูงใจ ชี้แนะ และชักชวนให้บุคคลทำตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารเป็นเครื่องมือโน้มน้าวใจ มีผู้รับสารเป็นเป้าหมายหลักในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจมีองค์ประกอบ 4 อย่าง ได้แก่ ผู้ส่งสาร สารช่องทาง และผู้รับสาร จะปรากฏอยู่ในทุกสภาพการณ์ที่ทำการสื่อสาร โดยชมอนส์ ได้สรุปความหมายของการโน้มน้าวใจเพื่อการสื่อสารของมนุษย์ ที่สร้างขึ้นมา เพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อถือ ค่านิยม สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้โน้มน้าวใจมีความตั้งใจที่จะมีอิทธิพลบางประการเหนือผู้ถูกโน้มน้าวใจ
2. โดยปกติผู้ถูกโน้มน้าวใจ จะมีทางเลือกมากกว่าหนึ่งและผู้ถูกโน้มน้าวใจจะพยายามชักจูงผู้ถูกโน้มน้าวใจให้ยอมรับทางเลือกที่ตนเสนอ
3. สิ่งที่คุณโน้มน้าวใจต้องการคือการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น ทศนคติ และความเชื่อให้ถูกต้องตามความเป็นจริง ทั้งด้านอารมณ์ และพฤติกรรม เป็นต้น

#### พัฒนาการการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

1. กลยุทธ์แนวรุก ปัจจุบันนี้ ไม่ว่าจะเป็นในภาคส่วนของเอกชนและส่วนภาคส่วนราชการ อาทิ กรมการศาสนา วัฒนธรรมจังหวัด ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ตลอดจนห้างร้าน บริษัท ล้วนมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเยาวชน โดยเห็นได้จากการที่คณะสงฆ์เองนั้น มีโครงการบรรพชาอุปสมบทและบวชศีลจารณีเพื่อปลูกและฝังคุณธรรมจริยธรรม ชี้ให้เห็นความถูกต้องตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยการนำเยาวชนมาเข้าร่วมโครงการกันอย่างต่อเนื่อง นิมนต์พระสงฆ์เข้าสู่กระบวนการการเรียนการสอนศีลธรรมตามโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพและมุมมอง

เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาตลอดถึงชี้ประเด็นให้ชัดเจนเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคคลที่ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมให้เกิดมีขึ้นในโรงเรียน เปิดมุมมองและวิสัยทัศน์ให้เกิดแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนคณาจารย์ที่ประจำอยู่ในโรงเรียน

2. การพัฒนาการสอนและการสอนคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม โดยการประยุกต์ใช้พุทธวิธีในการสอน รศ. ดร. ทิศนา ขัมมณี, 2546 : 52-68 ได้กล่าวไว้ในหนังสือ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ไว้ ซึ่งขออนุญาตยกโดยสรุปมากล่าวดังนี้ว่า

ก. ใช้หลักธรรม อริยสัจ 4 ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

1. ชั้นกำหนดปัญหา (ขั้นทุกข์)
2. ชั้นตั้งสมมติฐาน (ขั้นสมุทัย)
3. ชั้นทดลองและเก็บข้อมูล (ขั้นนิโรธ)
4. ชั้นวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล (ขั้นมรรค)

ข. ใช้หลักธรรม ไตรสิกขา

1. ชั้นศีล หมายถึง ผู้ที่เรียนรู้ต้องควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย ทั้งกายและวาจา ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย เป็นปกติ ร่างกายพร้อมที่จะเรียนรู้
2. ชั้นสมาธิ หมายถึง ชั้นที่ผู้เรียนรวบรวมจิตใจความคิดให้แน่วแน่ในจุดเดียว เรื่องเดียว
3. ชั้นปัญญา เป็นชั้นที่ผู้เรียนใช้สมาธิในการทำความเข้าใจสิ่งที่เรียนจนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ถูกตรงตามที่เป็นจริง

ค. หลักธรรม หลักพหูสูต

1. พหูสูตา – ฟังมาก (ได้เล่าเรียนสดับฟังไว้มาก)
2. ธา – จำได้ (จับหลักหรือสาระได้ ทรงจำความไว้มั่นยำ)
3. วจสา ปริจิตา – คล่องปาก (ท่องบ่นหรือใช้คำพูดอยู่เสมอ จนแคล่วคล่อง จัดเจน)
4. มนसानุเปกขิตา – เฟื่องชื่นใจ (ใส่ใจ นึกคิดพิจารณาจนเจนใจ)
5. ทิฎฐิยา สุปปฏิวิธา – ขบได้ด้วยทฤษฎี (มีความเข้าใจลึกซึ้ง มองเห็นประจักษ์แจ้งด้วยปัญญาทั้งในแง่ความหมายและเหตุผล)

ง. หลักธรรม ปรัตโฆสะและโยนิโสมนสิการ

1. ปรัตโฆสะ ได้แก่ เสียงจากผู้อื่น การกระตุ้นหรือชักจูงจากภายนอก คือการรับฟังคำแนะนำสั่งสอน เล่าเรียนความรู้ สนทนาซักถาม ฟังคำบอกเล่าชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะการสดับสัทธรรมจากท่านผู้เป็นกัลยาณมิตร หมายถึง รู้จักหาผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษา เพื่อน หนังสือ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางสังคมทั่วไปที่ดี ที่เกื้อกูล ซึ่งจะชักจูงหรือกระตุ้นให้เกิดปัญญาได้ ด้วยการฟัง การสนทนา ซักถาม การอ่าน การค้นคว้า ตลอดจนการรู้จักเลือกใช้สื่อมวลชนให้เป็นประโยชน์อย่างไรก็ตาม การมีปรัตโฆสะหรือกัลยาณมิตรนั้น ไม่ใช่ทุกคนจะมาเป็นกัลยาณมิตรให้อย่างเดียว ตัวเองก็ต้องรู้จักเลือกคบหากัลยาณมิตรด้วย จริงอยู่ เป็นหน้าที่ของสังคม โดยเฉพาะหัวหน้าที่รับผิดชอบ เช่น พ่อแม่ ครูอาจารย์ ผู้ปกครองจะต้องทำตัวเป็นกัลยาณมิตร สรรหาและสรรคสร้างกัลยาณมิตรให้แก่คนในความรับผิดชอบของตน เช่น สรรหาและสรรคสร้างรายการทางสื่อมวลชนที่ดีๆ เป็นต้น แก่เด็กและประชาชน แต่ตัวเด็กและตัวคนนั้นๆ เองก็ต้องรู้จักเลือกคบหากัลยาณมิตรเองด้วย เช่น รู้จักเลือก

ค. คน รู้จักหาแหล่งความรู้ แหล่งความคิดสร้างสรรค์ รู้จักเลือกบุคคลที่จะนิยมเป็นแบบอย่างในความประพฤติหรือในการครองชีวิต เป็นต้น

2. โยนิโสมนสิการ ได้แก่ การใช้ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด คิดเป็น คือกระทำในใจ โดยการมองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณา รู้จักสืบสาวหาเหตุผล แยกแยะสิ่งนั้นๆ หรือปัญหานั้นๆ ออกให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย แบ่งออกเป็น 4 อย่าง คือ

ก. อุปายมณสิการ คิดหรือพิจารณาโดยอุปาย คิดอย่างมีวิธี คิดอย่างถูกวิธี คิดถูกวิธีที่จะเข้าถึงความจริง สอดคล้องเข้ากับแนวของสัจจะ ทำให้หยั่งรู้สภาวะลักษณะและสามัญญลักษณะของสิ่งทั้งหลาย

ข. ปถมณสิการ คิดเป็นทางหรือคิดถูกทาง คิดได้ต่อเนื่องเป็นลำดับ มีลำดับ มีขั้นตอน แล่นไปเป็นแถวเป็นแนว หมายถึง ความคิดเป็นระเบียบตามแนวเหตุผล

ค. การณมณสิการ การคิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดกันแห่งเหตุปัจจัย การพิจารณาสืบสาวหาเหตุให้เข้าใจถึงต้นเค้าหรือแหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาเป็นลำดับ

ง. อุปปาทกมณสิการ คิดให้เกิดผล ใช้ความคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์ เล็งถึงการคิดอย่างมีเป้าหมาย หมายถึง การคิดพิจารณาที่ทำให้เกิดกุศลธรรม

จ. วิธีการสอน กลวิธีการสอน และเทคนิคการสอนของพระพุทธองค์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

### 1. วิธีการสอน

1.1. แบบสากัจฉา คือ สนทนา พูดคุย โต้ตอบกัน ได้มีผู้นำมาประยุกต์เป็นการสอนแบบ สากัจฉาหรือธรรมสากัจฉา และทำการวิจัย

1.2. แบบบรรยาย วิธีที่ทรงสอนแบบนี้ พระองค์ทรงใช้กับที่ประชุมใหญ่ในการแสดงธรรมประจำวันซึ่งมีประชาชนหรือพระสงฆ์จำนวนมากและส่วนมากเป็นผู้มีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจออร์ปกับมีความเลื่อมใสศรัทธาเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว มาฟังเพื่อหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมและหาความสงบสุขทางจิตใจ นับว่าเป็นคนประเภทและระดับใกล้เคียงกัน พอที่จะใช้วิธีบรรยายแบบกว้างๆ ได้

1.3. แบบถาม – ตอบปัญหา ผู้ที่ถามปัญหานั้น นอกจากจะมีผู้สงสัยข้องใจในข้อธรรมต่างๆ แล้ว โดยมากเป็นผู้นับถือลัทธิศาสนาอื่น บ้างก็มาถามเพื่อต้องการรู้คำสอนทางฝ่ายพระพุทธศาสนาหรือเทียบเคียงคำสอนในลัทธิของตน บ้างก็มาถามเพื่อลองภูมิ บ้างก็มาถามเพื่อข่มปราบให้จม หรือให้ได้รับความอับอาย ในการตอบ พระพุทธเจ้าทรงสอนให้พิจารณาลักษณะของปัญหาไว้ ตามลักษณะวิธีตอบเป็น 4 วิธี คือ

- แบบตอบตรงๆ ยืนยันไปข้างเดียว(วิธีเอียงสลักขณะ) ปัญหาที่ฟังตอบตรงไปตรงมาตายตัว พระอรธรรกถาจารย์ยกตัวอย่างเช่น ถามว่า จักขุเป็นอนิจจังหรือ ฟังตอบตรงไปตรงมาทีเดียวว่า ถูกต้องแล้ว

- แบบแยกประเด็นให้ชัดเจน(วิธีวิวัชชลักษณะ) ปัญหาที่ต้องแยกความตอบ เช่น เมื่อเขาถามว่า สิ่งที่เป็นอนิจจัง ได้แก่ จักขุใช้ไหม ฟังแยกตอบว่า ไม่เฉพาะจักขุเท่านั้น ถึงโสตะ ฆานะ ก็เป็นอนิจจัง

- แบบถามย้อน (วิธีปูฉลากลักษณะ) ปัญหาที่ฟังย้อนถามแล้ว จึงแก้ ท่านยกตัวอย่างเช่น เขาถามว่า โสตะก็เหมือนจักขุหรือ ฟังย้อนถามก่อนว่า ที่ถามนั้นหมายถึงแง่ใด ถ้าเขาว่า ในแง่เป็นเครื่องมองเห็น ฟังตอบว่า ไม่เหมือน ถ้าเขาว่า ในแง่เป็นอนิจจัง จึงควรตอบรับว่า เหมือน

- แบบไม่ตอบ พักปัญหาไว้ก่อน(วิธีสอนโดยอุปมาลักษณะ) ปัญหาที่ฟังยับยั้งเสีย ได้แก่ ปัญหาที่ถามนอกเรื่อง ไร้ประโยชน์ อันจักเป็นเหตุให้เขวยึดเยื้อ สิ้นเปลืองเวลาเปล่า ฟังยับยั้งเสีย แล้วชักนำผู้ถามเข้ามาสู่แนวเรื่องที่ฟังประสงค์ต่อไป ท่านยกตัวอย่างเมื่อถามว่า ชีวะอันใด สรีระก็อันนั้นหรือ อย่างนี้เป็นคำถามประเภทแก้งความจริง ซึ่งถึงอธิบายอย่างไร ผู้ถามก็ไม่อาจเข้าใจ เพราะไม่อยู่ในฐานะที่เขาจะเข้าใจได้ พิสูจน์ไม่ได้ ทั้งไม่เกิดประโยชน์อะไรด้วย

#### 1.4. แบบเปรียบเทียบอุปมาอุปไมย (วิธีสอนโดยอุปมาลักษณะ)

### 2. กลวิธีสอน เทคนิควิธีสอน

#### 2.1. การสอนตามลักษณะบุคคล

- สอนตามจริตของบุคคล
- สอนตามภูมิปัญญาของบุคคล
- สอนตามภูมิหลังของบุคคล

#### 2.2. สอนเรื่องที่เหมาะสมกับชีวิตของบุคคล

- สอนจากรูปรธรรมไปหานามธรรม
- สอนจากสิ่งง่ายไปหายาก
- สอนจากสิ่งที่รู้ไปสู่สิ่งที่ไม่รู้
- สอนโดยการให้ทดลองด้วยตนเอง
- สอนจากของจริง
- สอนโดยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรง
- สอนโดยยกอุทาหรณ์เปรียบเทียบ
- สอนโดยใช้คำในความหมายใหม่
- สอนโดยการทำตนเป็นตัวอย่าง
- ให้ความเอาใจใส่บุคคลที่ควรได้รับความใส่ใจพิเศษเป็นรายๆ ไปตาม

ควรแก่กาลเทศะ

- วิธีดักใจ

### 3. ศิลปะวิธีสอน/วาทศิลป์ในการสอน

วาทศิลป์ในการสอนที่ทำให้ผู้ฟังได้รับรส 4 ประการ

3.1. สันทัสสนา ให้อุจจเรเห็นจริงด้วยใจเหมือนตาเห็น โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นกับตา ได้ยินกับหูตนเองอย่างแจ่มแจ้งชัดเจนว่า ข้อมูลที่บอกเล่ากันมาต่อๆ อาจบิดเบือนผิดเพี้ยนไปจากต้นตอ ซึ่งความผิดเพี้ยนนี้ อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดกันได้ โดยการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียน 3-4 คนออกไปนอกห้อง แล้วให้ผู้เรียนคนหนึ่ง เล่าเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เพื่อนๆ ฟังในห้อง ต่อจากนั้น จึงเรียกผู้ที่อยู่ข้างนอกคนที่ 1 เข้ามา แล้วเรียกให้ผู้ฟังคนหนึ่ง เล่าเรื่องนั้นต่อให้ผู้ที่อยู่ข้างนอกคนที่ 1 ฟัง และผู้รับฟังคนที่ 1 ก็เล่าต่อให้ผู้รับฟังคนที่ 2 เช่นนี้ไปเรื่อยๆ ทำให้ผู้เรียนที่นั่งฟังในชั้นเรียนเห็นกระบวนการทั้งหมดที่เกิดขึ้น คือ เรื่องจากคนที่ 1 ไปยังคนที่ 2 ก็จะเริ่มเปลี่ยนไปบ้าง จากคนที่ 2 ไป

ยังคนที่ 3 ก็จะมีเปลี่ยนแปลงหรือขาดหายไปมากขึ้น การได้เห็นทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้นด้วยตาเช่นนี้ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจแจ่มแจ้งชัดเจนถึงลักษณะของกระบวนการสื่อความหมาย ซึ่งความเข้าใจนี้นำไปสู่หลักการปฏิบัติที่ว่า ต่อไปนี้รับฟังอะไร จะต้องฟังหูไว้หู ไตร่ตรองและตรวจสอบให้แน่ชัดก่อนเชื่อ

3.2. สมาทปนา ชักชวนให้ปฏิบัติตาม การจูงใจ เมื่อผู้เรียนเห็นประจักษ์ด้วยตาและเข้าใจแล้ว ก็จะพูดชักจูงให้เห็นถึงความสำคัญของสิ่งนั้นในชีวิตประจำวันและชวนให้ปฏิบัติ คือ การเตือนสติตนเองในการรับฟัง

3.3. สมุตเตชนา ใ้ใจผู้ฟังให้มีความกล้าหาญในการปฏิบัติตาม การใ้ใจให้ผู้เรียนรู้สึกศรัทธา และมีกำลังใจในการที่จะลงมือปฏิบัติ โดยจะยกเหตุการณ์ที่เคยเห็นผู้อื่นทำ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเห็นจริงจางว่า สามารถนำไปใช้ได้จริง และเมื่อใช้แล้ว ได้ประโยชน์คุ้มค่า ผู้เรียนก็จะเกิดความศรัทธา อยากรู้และได้ประโยชน์ตามตัวอย่างที่ใ้บ้าง

3.4. สัมปหังสนา ใ้ผู้ฟังมีความร่าเริง แจ่มใส เข้มขันในการฟัง และปฏิบัติตาม การช่วยให้ผู้เรียนเกิดความร่าเริงใจ ชุ่มชื่นใจ ได้ปฏิบัติตามในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม โดยใช้วิธีใ้ผู้เรียนบันทึกผลการปฏิบัติไว้ และส่งใ้ผู้สอนรับรู้ ผู้สอนอ่านแล้ว ก็จะเขียนใ้กำลังใจ ชมเชย และใ้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม ทำให้ผู้เรียนเกิดความชุ่มชื่นใจ นอกจากนั้น จะเปิดโอกาสใ้ได้เล่าเรื่องของตนเองใ้ผู้อื่นฟัง แลกเปลี่ยนกัน ทำให้ผู้เรียนได้รับแนวคิดแนวทางที่หลากหลายขึ้น รวมทั้งเกิดความภาคภูมิใจในตนเองด้วย

#### 4. สื่การสอน

4.1 สอนอย่างละมุนละม่อม

4.2 สอนอย่างเข้มงวดรุนแรง

4.3 สอนอย่างขอร้องวิงวอน

5. สื่อ/เทคโนโลยี การแสวงหาความรู้และข้อมูล การแสวงหาข้อมูลเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานโดยขาดความรู้ อาจใ้เสียเวลาและทรัพยากรมาก และอาจไม่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน ไม่ว่าจะจากผู้รู้หรือแหล่งความรู้อื่นๆ จะช่วยใ้การทำงานของบุคคลก้าวหน้าและได้ผลมากขึ้น หรือพูดง่าย ๆ ทฤษฎีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติ และการปฏิบัติก็ส่งผลทำให้ทฤษฎีหรือข้อความรู้ขยายตัวออกไป ดังนั้น การปฏิบัติและทฤษฎีหรือข้อความรู้ จึงเป็นกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน และส่งผลต่อกันเสมอ

#### 6. การติดตามผล/ประเมินผล

เป็นที่น่าสังเกตอยู่ว่า ด้วยการสั่งสอนและเผยแผ่อย่างต่อเนื่อง ทั้งในโรงเรียน สถานที่ราชการและสถาบันระดับอุดมศึกษา แต่กระนั้นก็ตาม สถาบันสงฆ์ก็ยังคงขาดการติดตามผลและประเมินผล เพื่อใ้ได้ความเข้าใจถึงผลของความคืบหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตรงนี้เอง ที่ทำให้ดูเหมือนว่า การเผยแผ่หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาสู่สังคมของสถาบันสงฆ์นั้น ไม่ปรากฏผลคืบหน้า

จากแนวคิดทฤษฎีการเผยแผ่พระพุทธศาสนากล่าวได้ว่า การเผยแผ่ หมายถึง การเปิดเผยสิ่งที่ถูกปิดบังใ้คนอื่นใ้รับรู้ คือ การเผยสิ่งที่ดีงามที่คนยังไม่รู้ไม่เห็นใ้รู้ได้เห็นทั่วกัน และคำนี้มักจะใ้กับสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น แผ่ความสุขความช่วยเหลือแผ่แผ่ ส่วนคำว่าเผยแผ่ หมายถึง การขยาย

หรือการกระจายออกไปในวงกว้างก็จะใช้คำว่า เผยแพร่และคำนี้มักจะใช้กับสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น แพร่ภาพ แพร่ข่าว แพร่เชื้อ

ดังนั้น หลักคำสอนให้พระพุทธศาสนาอยู่ในฐานะเป็นนามธรรม จึงสมควรที่จะใช้คำว่าเผยแพร่ว่าจะเหมาะกว่าใช้คำว่า เผยแพร่ องค์ประกอบที่สำคัญในการเผยแพร่ มีอยู่ 4 ประการ ที่สามารถนำไปใช้ในการเผยแพร่

1. รูปแบบ
2. ตัวบุคคล
3. เนื้อหาสาระ
4. กลยุทธ์/เทคนิค

ทั้ง 4 ประการนี้ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Fact ซึ่งแปลว่า ความจริง อันได้แก่ หลังความจริงการเผยแพร่ธรรมะ เป็นการนำความจริงไปเผยแพร่ไปประกาศให้ผู้รับได้รับความจริง แต่การที่จะนำความจริงไปเผยแพร่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบ 4 ประการ F A C T นี้

1. F = Format = รูปแบบ
2. A = Ancestor / Actor = คณะบุคคล, ผู้แสดง, ผู้กระทำ
3. C = Content = เนื้อหาสาระ
4. T = Technic = ศิลปะ, เทคนิค, วิธีการ

1. F = Format = รูปแบบ หมายถึงรูปแบบในการดำเนินการเผยแพร่ ในปัจจุบัน การเผยแพร่ศาสนา / หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาซึ่งมีรูปแบบหลาย ๆ อย่างขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการว่าจะเลือกใช้รูปแบบใด เช่น

- เทศนา – ปาฐกถา      - พระธรรมทูต      - พระเผยแพร่
- พระจริยานิเทศ      - พระปริยัตินิเทศ      - บรรยาย
- อภิปราย      - ละครอิงธรรมะ      - ธรรมคีตะ
- สารคดีธรรม ฯลฯ

2. A = Ancestor / Actor = คณะบุคคล, ผู้แสดง, ผู้กระทำ ควรมีลักษณะหรือคุณสมบัติ ( ภายใน ภายนอก ) วิทยุฒิ, คุณวุฒิ, บุคลิก หลายประการดังนี้

- รูปร่างต้องตา      - วาจาท้องใจ
- ภายในยอดเยี่ยม      - เปี่ยมด้วยความรู้ ควบคุมคุณธรรม
- รูปร่างต้องตา ( รูปร่าง = รูปปมาณิกา ) มีรูปสง่างาม เป็นบุคคลผู้

งดงามด้วยรูปร่างหน้าตาภิรียมารยาท บุคลิกสะอาด มีระเบียบวินัยทางร่างกายดี ใครได้พบได้เห็นเป็นมงคลทั้งแก่ตนและคนอื่นในขณะที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ของนักเผยแพร่ว่าต้องระมัดระวังตั้งใจ อย่าให้เกิด “ ภาษากาย ” ( Body Language ) ในท่าที่ติดลบ 9 อย่างดังต่อไปนี้

1. คนขี้ยา      2. ซิงหาหลัก      3. ไม่ปกริ้ว
4. ซะมัดติดจั่น      5. กังหันต้องลม      6. ชมท้องฟ้า
7. ทำชกมวย      8. ช่วยรถติดลุ่ม      9. ก้ม ๆ เงย ๆ

นอกจากนี้ นักเผยแพร่ว่าต้องพยายามระมัดระวังป้องกันตนเองไม่ให้เกิด “ ขยะท่าทาง ” ดังต่อไปนี้

1. แล็บ      2. ล้าง      3. แคะ      4. แกะ
5. เกา      6. หาว      7. โยก      8. ยัก
9. ถอน      10. ค้อน      11. กะพริบ

การรู้จักบริหารกายให้มีความสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ ต้องรู้จักปรับปรุงบุคลิก ร่างกายให้เรียบร้อย สัมกับเป็นนักเผยแพร่ในความหมายสูงสุด คือ ไม่กอบกายทุจริต นั่นเอง

- วาจาต้องใจ ( งามเสียง = โขสปปมาณิกา ) น้ำเสียงไพเราะ เสียงดีเป็นบุคคลผู้งดงามด้วยเสียงประกอบด้วยความงามในการพูด บอก กล่าว ด้วยเสียงที่ดีประเสริฐ ดุจเสียงของ “พรหม” ซึ่งมีลักษณะ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ไพเราะ/แจ่มใส (วิสุตฺถุโฐ)
2. ชัดเจน (วิญญูโย)
3. นุ่มนวล (มณฺชุ)
4. ชวนฟัง (สวานิโย)
5. กลมกล่อม (พินฺทุ)
6. ไม่แตกพร่า (อวิสารี)
7. ลึกซึ้ง (คมภีโร)
8. ก้องกังวาน (นินนาที)

นักเผยแพร่ ต้องพยายามฝึกฝนอบรมตน หมั่น “บริหารวาจา” ให้มีความงามทั้ง 8 อย่าง ให้ได้ ต้องรู้จัก “แต่งเสียง” ให้ไพเราะแจ่มใส สัมกับความเป็นนักเผยแพร่ในความหมายสูงสุด คือ ไม่ประกอบวาจาทุจริต นั่นเอง

- ภายในยอดเยี่ยม (งามความประพฤติ = ลุขปปมาณิกา) เป็นบุคคลผู้งดงามด้วยความประพฤติปฏิบัติขัดเกลาตนเองตั้งหมั่นอยู่ในความดีงาม สัมกับความเป็นผู้เผยแพร่อยู่เสมอ นักเผยแพร่ต้องขยันหมั่นเพียร พยายามลด ละ เลิกความประพฤติที่ติดลบ นำรังเกียจ 9 อย่างดังต่อไปนี้

1. โดดเดี่ยว      2. ด้อยา      3. กบในกะลา
4. น้ำชาล้นถ้วย      5. ป่วยไม่รักษา      6. แสวงหาแต่ผลประโยชน์ตน
7. มองคนในแง่ร้าย      8. จิตใจไม่สะอาด      9. ตกเป็นทาสอบายมุข

- เปี่ยมด้วยความรู้ ควบคู่คุณธรรม (งามความรู้ = รัมมปปมาธิการ) เป็นผู้จัดงานด้วยความรู้ ความสามารถ ความเฉลียวฉลาด เป็นนักประชาสัมพันธ์ด้วยสติปัญญา นักเผยแพร่ที่ดีต้องเป็นที่ความงามด้วย “สี่ปฐิสธรรม” อันเป็นองค์ความรู้ 7 ประการ

1. รู้เหตุ (อัมมัญญุตตา)
2. รู้ผล (อัทธัญญุตตา)
3. รู้ตน (อิตถัญญุตตา)
4. รู้จักประมาณ (มัตถัญญุตตา)
5. รู้กาลเวลา (กาลัญญุตตา)
6. รู้คน (ปุคคลัญญุตตา)
7. รู้ชุมชน (ปริสญญุตตา)

3. C = Content = เนื้อหาสาระ นักเผยแพร่จะต้องเข้าใจ หลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขต หลักธรรม ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญาและไม่ว่างบุคคลที่สาม ข้อมูลถูกต้อง ไม่บิดเบือน คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงให้เข้าใจ พอใจ เนื้อหาสาระ เนื้อความ

4. T = Technic = ศิลปะ, เทคนิค, วิธีการ การเผยแพร่ในยุคปัจจุบันควรใช้กลยุทธ์, เทคนิค, วิธีการ, ตลอดทั้งศิลปะในการเผยแพร่ในหลาย ๆ ด้าน เช่น

- เหตุการณ์      - ตัวอย่าง      - การตลาด
- เข้าถึง      - ชึ่งใจ      - เข้าถึงตัว
- เกาะประตู      - เชิงรุก      - เชิงรับ (โดยไม่ได้ตั้งท่า)

การเผยแพร่จะประสบผลสัมฤทธิ์ได้นั้น บริบทที่เกี่ยวพันนั้น จะต้องประกอบด้วย สถาบันสงฆ์ ซึ่งเป็นบุคลากรโดยตรงในการเผยแพร่ ซึ่งจำเป็นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติของผู้พบเห็น เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อตามให้ทันสื่อเทคโนโลยีและทันทั่วทั้งกับข่าวสารที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ต้องรู้จักใช้สื่อเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการรู้จักปรับปรุงกลยุทธ์ในการเผยแพร่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

บุคลากรทางการเผยแพร่ของคณะสงฆ์ ต้องปรับกลยุทธ์และศึกษาเพิ่มเติมถึงกระบวนการกลวิธี และเทคนิคในการนำเสนอ การสอนและการบรรยาย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด หน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้อง จะต้องสนใจอย่างจริงจังในการดำเนินการหรือไม่ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ในส่วนของความเป็นพื้นฐานสถาบันครอบครัวในด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี มีการปกป้อง ปรับปรุง รณรงค์และสนับสนุนส่งเสริม ตลอดจนช่วยประชาสัมพันธ์ชี้แจง ทำความเข้าใจสิ่งที่เป็นประเด็นและสาระหลักของวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงเจตประสงค้อย่างแท้จริงและถูกต้องของพิธีกรรมตามวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี นั้นๆ รวมถึงชี้แจงเกี่ยวกับวันสำคัญ ของเทศกาลประจำปี

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนารววิจัยโดยใช้รูปแบบ

### 2.3.1 การพัฒนารววิจัยโดยใช้รูปแบบ

การวิจัยที่ใช้รูปแบบเป็นการวิจัยแนวใหม่ที่กำลังได้รับความสนใจมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการวิจัยที่ใช้รูปแบบจะช่วยให้ได้ความรู้ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการวิจัยที่ช่วยพัฒนาความรู้ มีความชัดเจน เป็นระบบ บทความนี้จะกล่าวถึงการพัฒนารววิจัยโดยใช้รูปแบบตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้ ความหมายของคำว่ารูปแบบ ลักษณะของการเสนอรูปแบบวิธีวิจัยโดยใช้รูปแบบ

**2.3.2 ความหมายของคำว่ารูปแบบ** คำว่า รูปแบบ (Model) มีความหมายหลายประการในที่นี้หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติ หรือในระบบต่างๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

**2.3.3 ลักษณะการเสนอรูปแบบการวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแพร่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** ตอนกลางมีขั้นตอนการดำเนินการ 6 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การวิเคราะห์องค์การ ระบบงานและการประยุกต์การบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ 3) การออกแบบรูปแบบระบบการบริหารจัดการองค์กรในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแพร่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง4) การตรวจสอบรูปแบบระบบการบริหารจัดการองค์กรในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแพร่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5) การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแพร่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาค



ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางและ 6) สรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

**2.3.4 วิธีการวิจัยโดยใช้รูปแบบ** การวิจัยโดยใช้รูปแบบจำแนกออกได้เป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขั้นที่สองเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

**2.3.5 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ** ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ (ที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ) และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนี้ จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษ่องค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญ ประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้

**2.3.6 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ** หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บเกี่ยวรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ใน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบและอิทธิพลหรือความสำคัญของกลุ่มองค์ประกอบหรือกลุ่มตัวแปรในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่ามีอิทธิพลหรือความสำคัญน้อย ออกจากรูปแบบของตน ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

**2.3.7 การตรวจสอบและการประเมินรูปแบบในการตรวจสอบรูปแบบ** นักวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการตรวจสอบรูปแบบไว้ดังนี้

การพัฒนารูปแบบ คือ การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปอาจจะเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งต่อไปนี้ตามความเหมาะสมของรูปแบบ เวลาและงบประมาณในการดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่าง ๆ

2. ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วม

ประชุมสัมมนาวิพากษ์ ประเมินรูปแบบทั้งในด้วยความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์พร้อมให้ข้อเสนอต่อไป

3. ตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ออกแบบไว้เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป

หลังจากได้ข้อมูลจากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบเพิ่มเติม พร้อมกับสรุปข้อมูล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เห็นว่าสำคัญต่อรูปแบบและการนำรูปแบบไปใช้ต่อไปในการนำเสนอมาตรฐานการตรวจสอบรูปแบบเอาไว้ ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการดำเนินการนำไปปฏิบัติจริง

2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามกรอบที่ต้องการอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ เพื่อต้องการที่จะให้ได้รูปแบบที่เชื่อถือได้ ซึ่งอาจใช้การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบโดยการสัมมนา หรือการนำไปทดลองใช้ตามสภาพจริง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวทางตรวจสอบรูปแบบ 2 วิธี ได้แก่ 1) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เฉพาะทางและ 2) การนำไปทดลองใช้ตามสภาพจริงโดยทดลองรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแพร่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางคือ จำนวน 4 แห่งจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด

## 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

คำว่า ความคิดเห็น (opinion) และทัศนคติ (attitude) มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมาก ความหมายของความหมายของความคิดเห็นที่ปรากฏในพจนานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตสถานให้ความหมายไว้ว่า “เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิด ประกอบถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอก็ตาม” ให้ความหมายว่าความคิดเห็น หมายถึงการตัดสินใจพิจารณาความเห็นหรือรูปแบบของการประเมินผลในใจเกี่ยวกับข่าวสารที่ได้รับ เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์หรือข่าวสารโดยความเชื่อนั้นจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการสังเกตของแต่ละบุคคลหรือความคิดเห็นคือการแสดงออกทางความคิดความสนใจความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งและพจนานุกรมออกฟอร์ดแอดวานซ์เลอเรียนเนอร์คอมแพสส์ได้ให้ความหมายความคิดเห็นหมายถึงความรู้สึกความนึกคิดความเชื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับคนใดคนหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งไม่อาจจะบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่เจ้านิสและเคลลี (Janis & Kelly

ได้ให้ความเห็นว่า “ทัศนคติเป็นการแสดงออกในเรื่องความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบหรือความชอบของแต่ละบุคคลซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจอยู่ในจิตใต้สำนึกแต่ความคิดเห็นนั้นไม่เป็นเพียงแต่ชอบแต่ยังเป็นการแสดงถึงการคาดคะเน (expectation) หรือการทำนาย (prediction) ในแต่ละบุคคลซึ่งมักจะแสดงออกมาในรูปของคำพูดเสมอ” (พงษ์ไพบูลย์ ศิลาวราเวทย์, 2538, หน้า 37)

จากแนวคิดในคำจำกัดความต่างๆข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกความคิดความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะมีความสอดคล้องกับความรู้สึกภายในของตนด้วยการแสดงออกโดยการพูดการเขียนหรือวิธีการอื่นๆการแสดงออกทางความคิดเห็นนี้อาจจะรวบรวมได้จากอารมณ์ประสบการณ์และสภาพความเป็นจริงในขณะนั้นเป็นพื้นฐานในการแสดงออกซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เรื่องความคิดเห็นของผู้ประกอบอาชีพหมอนวดแผนไทยต่อการปฏิบัติงานจึงเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกความเชื่อและอารมณ์ที่มีต่อการประกอบอาชีพหมอนวดแผนไทยโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์และสภาพความเป็นจริงมาประกอบในการแสดงออก

#### 1. สิ่งที่มีอิทธิพลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน

1.1 ระยะเวลาการประกอบอาชีพด้านการนวดแผนไทยของแต่ละบุคคล

1.2 อายุและระดับการศึกษามีอิทธิพลมากต่อความคิดเห็นเพราะเห็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

1.3 รายได้จากการประกอบอาชีพด้านการนวดแผนไทย

#### 2. วิธีวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปมีองค์ประกอบ 3 ประการคือบุคคลผู้ถูกวัดสิ่งเร้าและการตอบสนองซึ่งจะมีผลออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อยวิธีวัดความคิดเห็นโดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ที่จะถูกวัดตอบคำถามจากแบบสอบถามที่มีสภาวะวัดความคิดเห็นที่แพร่หลายมี 4 วิธีคือวิธีของเธอร์สตัน (Thurstone's method) วิธีของกัตต์แมน (Guttman's scale) วิธี S-D scale (Semantic Difference scale) และวิธีแบบลิเคิท (Likert's method) ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้แบบลิเคิทซึ่งแบ่งเป็นระดับความคิดเห็น 4 ระดับคือ

การให้คะแนนระดับความคิดเห็นในข้อความเชิงนิมาน (positive scale) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดและจะให้คะแนนระดับความ

คิดเห็นในข้อความเชิงนิเสธ (negative scale) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 3.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 4.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ

### 2.5.1 ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด (ภรณ์ กิริติบุตร , 2529 หน้า 2-3)หรือหมายถึง ความสามารถ ขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันใน องค์การ (Integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้ สอดคล้องกับสังคม (Social relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity)

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการทำงานใด ๆ หรือ ความพยายามใด ๆ ที่ มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูง ต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิผล อาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิผลของบุคคล และ ประสิทธิผล ขององค์การ

1) ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือ ปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่วัตถุประสงค์ไว้ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับความคาดหวังและความต้องการของของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาให้น้อยที่สุด

2) ประสิทธิผลขององค์การ 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

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพอใจในงาน และองค์การโดยส่วนรวม สามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้ (มัทวาฬ สุวรรณเรือง 2532, หน้า 52).

เกณฑ์ของควมมีประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 อย่าง คือ

1) การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

2) ประสิทธิภาพ (Performance) องค์การมีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้ กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำ มาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

5) การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและยังครอบคลุม ถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง (สมใจ ลักษณะ, 2552, หน้า 5-6).

ประสิทธิผลขององค์การ (Organization effectiveness) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยประยุกต์ตามแนวความคิดของ Kaplan และ Norton ซึ่งประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา

1) ประสิทธิภาพด้านการเงิน (Financial Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถาน ศึกษาในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบ ต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ

2) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ (Customer Perspective) หมายถึง ความสามารถของ สถานศึกษาในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน เช่น ความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้เข้ามาติดต่อกับสถานศึกษาในด้านการให้บริการทางวิชาการ.หรือบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษาต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบริการ ความพึงพอใจของชุมชน เป็นต้น

3) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายใน ตั้งแต่การวิเคราะห์ การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการบริหาร เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การสร้างและปลูกฝังแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรทำ งานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียน การสอน การติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เป็นต้น

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

สถานศึกษาในอนาคต ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ควรพิจารณา 3 ส่วนประกอบกัน ตามลำดับของประสิทธิภาพ ดังนี้

1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือ ความตระหนักในผลการท างานของพนักงานแต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการประเมินประสิทธิภาพการท างานของพนักงาน การได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากองค์กร โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิผลได้แก่ ความสามารถของบุคคล ทักษะ ความรู้ ทัศนคติแรงจูงใจ และความเครียด

2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ถือได้ว่า มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจาก กลุ่มคือการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ ของพนักงานในองค์กร โดยกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีรูปแบบ ความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น เข้มแข็ง และได้รับการสนับสนุนจากพนักงานในองค์กร มากกว่า กลุ่มทั่ว ๆ ไปในองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพระดับกลุ่มคือ การประสานงาน ภาวะผู้นำ โครงสร้างของกลุ่ม สถานภาพของกลุ่ม บทบาทและปทัสถาน

3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ ประกอบด้วยประสิทธิภาพระดับบุคคล และประสิทธิภาพระดับกลุ่ม กล่าวคือ ประสิทธิภาพของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพระดับบุคคล ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพระดับบุคคลและกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การ เช่น ลักษณะงานขององค์การ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์การ เป็นต้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ ทางเลือกโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ

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

#### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในองค์การ

ประสิทธิภาพในองค์การปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิด เกี่ยวกับการประสิทธิภาพในองค์การไว้ ดังนี้ ประสิทธิภาพในองค์การ นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อันเป็นความมี ประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้ว การประเมินประสิทธิภาพอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือ บริการพื้นฐานขององค์การหรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำผลตอบแทนหรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิต

สินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้น กิจกรรมขององค์การที่ เป็นเครื่องตัดสินการ ปฏิบัติงานขององค์การ ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่จึงประกอบไปด้วย กิจกรรมต่อไปนี้เป็น การได้มาซึ่ง ทรัพยากรที่ต้องใช้ในการ ปฏิบัติงานการใช้จ่ายนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้า หรือบริการของ องค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้าน การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การ ลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การและ การตอบสนองความต้องการ และความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม ได้รวบรวม แนวความคิดและการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยการใช้แบบจำลองของ การประเมินประสิทธิผลของ องค์การ (Models of Organizational Effectiveness) ซึ่งแบบ จำลอง ที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อ ประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การที่มีอยู่ในขณะนี้ สามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก โดยเฉพาะในยุคต้น ๆ ของการศึกษา ใช้แนวความคิดที่จะใช้เพียง หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งเท่านั้น ใน การประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่นวัดจากความสามารถใน การผลิตเพียงอย่างเดียวเป็นเกณฑ์ เป็นต้น แนวความคิดนี้เรียกว่า เครื่องวัดประสิทธิผลเดียว หรือ Univariate Effectiveness Measures ส่วนอีกลักษณะหนึ่งที่ตรงกันข้ามกับลักษณะแรกคือ ใช้ เกณฑ์หลายอย่างหรือ Multivariate Effectiveness measures ซึ่งจะแยกพิจารณา ดังนี้

1) เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียว (Univariate Effectiveness Measures) เป็นความ พยายามเบื้องต้นของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและนักสังคมวิทยาในการ ประเมินประสิทธิผลของ องค์การ โดยมุ่งไปที่การเสาะแสวงหาเกณฑ์ที่เหมาะสมที่สุด การใช้ตัว แปร เดียวหรือเกณฑ์เดี่ยวแต่ ละตัวเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลนั้นก่อให้เกิดปัญหาคือ 1.1 เป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเหล่านี้ โดยตัวของมันเองนั้นกว้างขวาง พอเพียงที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การได้ เช่น วัดประสิทธิผลจาก อัตราการลาออกของพนักงาน แต่เพียงอย่างเดียว เป็นต้น 1.2 ตัวแปรหลายตัวซึ่งใช้ในการวัด ประสิทธิภาพ เช่น ความพึงพอใจ มีลักษณะของ การใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัยหรือผู้บริหารว่า นั่นคือสิ่งที่ควรจะเป็น แทนที่จะใช้ตัวแปรซึ่งเป็น กลางในการวัดความสามารถขององค์การในการ บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ 1.3 ปัญหาสำคัญที่สุดคือปัญหาการผสมผสานตัวแปรเดี่ยวๆ เหล่านี้เข้า ด้วยกัน เพื่อ เข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรเหล่านี้ต่อประสิทธิผลขององค์การ เช่น การให้ความหมาย ของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการผลิต ก็ไม่สามารถทำให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งที่เรียกว่า ประสิทธิภาพได้ดี ขึ้นแต่อย่างใด อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเดี่ยว ๆ แต่ละตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับความมี ประสิทธิภาพขององค์การ แต่ตัวแปรเหล่านั้นมิใช่ตัวประสิทธิผลขององค์การ

2) เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง (Multivariate Effectiveness Measures) เป็น วิธีการหนึ่งในการวิเคราะห์ประสิทธิผลในองค์การ ประกอบไปด้วยความพยายาม ในการสร้าง แบบจำลองซึ่งมีการสร้างฐานคติ (Hypotheses) และนำไปทดลองหรือหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัว แปรหลักซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งแบบจำลองเหล่านี้มีประโยชน์ มากกว่า เครื่องมือ วัดประสิทธิผลเดียว เพราะแบบจำลองต่าง ๆ พยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ สัมพันธ์ กัน ประเภทของการวัดเป็นแบบจำลองซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างบรรทัดฐาน และ แบบจำลองซึ่งมี ลักษณะเป็นการ พัฒนา เกณฑ์ที่สร้างขึ้นใช้วัดประสิทธิผลขององค์การทุกประเภท องค์การธุรกิจ หรือ หน่วยงานวิจัยและพัฒนา โดยเกณฑ์แต่ละเกณฑ์มีที่มาจากการศึกษาจากหลัก ทฤษฎี หรือด้วยวิธี พิสูจน์ จากกรณีเฉพาะ มีการศึกษาแบบสอบถาม การศึกษาวิจัย ไม่มีการศึกษาวิจัย ศึกษาวิจัย

หน่วยงาน องค์การหลายประเภท จากนั้น นำความถี่ของเกณฑ์ ไว้ 17 แบบ ตั้งแต่ปี 1957 ถึงปี 1974 มาจัดเรียงลำดับความถี่ของเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	จำนวนครั้งที่ถูกนำมาใช้ (ยอดรวม = 17)
ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น (Adaptability-Flexibility)	10
ความสามารถในการผลิต (Productivity)	6
ความพอใจ (Satisfaction)	5
ความสามารถในการสร้างผลประโยชน์/ผลกำไร (Profitability)	3
การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition)	3
การปราศจากความเครียด (Absence of Strain)	2
การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (Control over Environment)	2
การพัฒนา (Development)	2
ประสิทธิภาพ (Efficiency)	2
การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน (Employee Retention)	2
การเจริญเติบโต (Growth)	2
การผสมผสาน (Integration)	2
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)	2
การอยู่รอด (Survival)	2
เกณฑ์อื่น ๆ (Others)	1

จากเกณฑ์การประเมินผลหลาย ๆ อย่างในแบบจำลองการวัดประสิทธิผลขององค์การ 17 แบบ มีเกณฑ์การประเมินผลเบื้องต้นแรกของ Gibson et. al (กิบสัน, 1973, 1972) เป็นหนึ่งใน เกณฑ์ ทั้ง 17 เกณฑ์ ซึ่ง Gibson ได้ศึกษาที่มาของเกณฑ์จากการสำรวจแบบจำลองที่ทำไว้ก่อน กำหนด เกณฑ์การ ประเมินผลในระยะสั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ในระยะกลาง ประกอบด้วย ความสามารถในการ ปรับตัว (Adaptiveness) การพัฒนา (Development) และในระยะยาว คือ การอยู่รอด (Survival) ประสิทธิภาพองค์การตามแนวคิดตั้งแต่ดั้งเดิม เป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Segmentation) การปฏิบัติงานของ องค์การทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความ เปลี่ยนแปลงใดๆ ได้จึงเกิดแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิมคือแนวความคิดแบบผสมผสาน (Integration approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ๆ โดยมอง ภาพรวมว่ามีสิ่งใดเกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกัน ลักษณะ ของแนวความคิดนี้จะไม่หลบเลี่ยงความขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (Conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้อง เผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น แนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (Dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี (วุฒิชัย จำนวนค์, 2530, หน้า 255-269.) กล่าวคือ



องค์การที่มีประสิทธิผลนั้นจะสามารถ ใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด จากความสามารถของคนในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มทำงานที่มี ประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง จะประกอบด้วยลักษณะทาง พฤติกรรมที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การสนับสนุนเกื้อกูลกันของ สมาชิก ผู้บริหารสามารถใช้ ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเอาใจใส่สมาชิกใน องค์การเป็นอย่างดีมีทักษะในการ ใช้ภาวะผู้นำ มีความเชื่อมั่นศรัทธาไว้วางใจซึ่งกันและกันของ สมาชิกและหัวหน้ามีค่านิยมและ เป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มีเป้าหมาย การปฏิบัติงานสูงและสร้างความ กระตือรือร้นในหมู่พนักงาน องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่อง ของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ตั้งเป้าหมาย เอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูง จึงเป็นองค์การประสบความสำเร็จอย่างสูงในการท างานตาม เป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ เป็นองค์การที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการท างานตาม เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ แนวคิดเรื่อง 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง หรือ The Seven Habits of Highly Effective People ดังนี้

1. คิดในทางบวก (Be Proactive) ชีวิตของเรา คือ ผลผลิตจากค่านิยมในตัวเราไม่ ใช้ผลผลิตจากความรู้สึก เงื่อนไข หรือแรงกระตุ้นต่างๆ ที่อยู่นอกตัวเรา หากการปรับเปลี่ยนวิถีคิดเรา ควรคิดให้ได้ อย่าคิดให้เสีย การคิดในแง่บวกจะเป็นการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

2. เริ่มต้นด้วยการมีจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) การจะทำสิ่งใด จะต้องเกิดจากความคิด และการลงมือทำ เพราะฉะนั้นก่อนจะทำสิ่งใดจะต้องคิดก่อนโดยการ ตั้งเป้าหมาย และลงมือทำเพื่อให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ

3. ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) การลงมือทำโดยมุ่งเน้นสิ่งสำคัญตามที่ เรากำหนด มากกว่าทำตามค่านิยมของสังคม โดยการวางแผนตามเวลาและความสำคัญ คือ อันดับ แรกที่ต้องทำเป็นสิ่งที่ด่วนและสำคัญ อันดับที่สองเป็นสิ่งที่ด่วนและไม่สำคัญ อันดับต่อไปเป็นสิ่งที่ไม่ ด่วนแต่สำคัญ และอันดับสุดท้ายเป็นสิ่งที่ไม่ด่วนและไม่สำคัญ

4. คิดแบบชนะ-ชนะ (Think Win-Win) เป็นการแบ่งปันความรู้ ผลกำไร ผลประโยชน์ ร่วมกัน ซึ่งเป็นความคิดและการกระทำที่ขยายผลในทางบวกให้กับทุกคน

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

6. ผสานพลังประสานความต่าง (Synergize) เติมเต็มในส่วนที่ผู้อื่นขาดโดยการให้คุณค่า แห่งความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การแนะนำเพื่อเติมในสิ่งที่ผู้อื่นไม่รู้ และฟังในสิ่งที่เราไม่รู้ (อย่า ต่ำหนิในส่วนที่ผู้อื่นขาด จะกลายเป็นความต่าง)

7. ความสมดุลแห่งชีวิต (Sharpen the saw) คือ การพัฒนาตนเองเพื่อเติมเต็มความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ อย่าต่อเนื่องให้ครบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ (จิตใจแข็งแรง) ด้านวิชาการความรู้ ด้านสังคม (การเปิดบัญชีออมในด้วยการทำ ประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น) ด้านสุขภาพให้ แข็งแรงและด้านวิญญาณ (การพอกใจให้มีจิตใจที่แข็งแกร่งและอ่อนโยน)

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมสำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบ จาก คนในองค์กร เพื่อองค์กรจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุด คือ

1. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและธำรงรักษา ไวซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

2. องค์กรจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ (performance) ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในองค์กร คือ การคาดคะเนทั้งในแง่ของเครื่องมือเครื่องใช้และในแง่ของคน ฝ่ายบริหารต้องแน่ใจให้ได้ว่าพนักงาน ทุกคนจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

3. องค์กรยังต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติโดยมีสมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และสร้างความเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไปว่ามีแนวความคิดและเกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน และได้แนวทางในการศึกษา เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้เป็น 4 แนวทาง คือ

1. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-attainment Approach) โดย วัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร แนวทางนี้ยึดหลักว่า องค์กรมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์กรจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

2. แนวทางเชิงระบบ (The Systems Approach) วัดประสิทธิผลขององค์กรตาม แนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรสภาพทำให้เกิดผลผลิต การศึกษา ในแนวนี้ นอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้ว ยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์ เฉพาะส่วน (The Strategic-constituencies approach) กล่าวถึง การที่องค์กรต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดันและ ข้อเรียกร้อง จากกลุ่มผลประโยชน์ แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความ อยู่รอดขององค์กร คือ กลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อ องค์กร ดังนั้น ความอยู่รอดของ องค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษา ทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพ ของ องค์กร

4. แนวทางการแข่งขัน คุณค่า (The Competing-values approach) กล่าวถึง เป้าหมายที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้น การวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงขึ้นกับค่านิยม (Values) ความพึงพอใจ (Preferences) และความ สนใจ (interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์กร

ปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้าง องค์กร (Determinants of Organization Structure) โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) การจัดรูปแบบองค์กร (Organization Design) และการบริหารจัดการ (Applications) เป็นต้น ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง หรือ วางแผนไว้ สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไป ได้ นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ขององค์กรที่มีประสิทธิผล ได้แก่

1. การเจริญเติบโตขององค์กร (Growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการ ให้บริการที่เพิ่มขึ้น

2. การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (Resource Acquisition) เป็นความสามารถขององค์กรในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบ และแนวความคิดใหม่ ๆ เป็นต้น

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ขององค์กรภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. นวัตกรรม (Innovation) คือ ความสามารถขององค์กรในการคิดสิ่งใหม่ ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น

5. ผลิตภาพการให้บริการ (Productivity) คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมีประสิทธิภาพในการจัดการ

6. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer/client Satisfaction) และความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงาน หรือสมาชิกที่มีต่อองค์การ หากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลควรคำนึงถึงระดับในการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับจัดการ และระดับองค์การโดยมีวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การใน ระดับองค์การ 4 แนวทาง คือ 1. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal attainment approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้ จากความสามารถขององค์การในการดำเนิน การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ ภายใต้ สมมติฐานที่ว่า องค์การนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย และต้องสามารถวัดได้ว่า องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไร อย่างไรก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์การมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ รวมถึงการทำ ความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การก็เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก องค์การหลาย ๆ องค์การมี เป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเองและการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือกว่าจะวัด ประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว นอกจากนี้ แม้ว่าองค์การ จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่องค์การอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไป วางเป้าหมายผิด หรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์การ 2. วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (System approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรกที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์การ ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิง ระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่น ๆ ขององค์การมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดนี้ จะคำนึงถึง ความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความ สัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ หากเป้าหมายขององค์การมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนั้น ยังทำให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน (Means) มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริง (Ends) ขององค์การ 3. วัดจากความสามารถขององค์การในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์การ (Strategic constituencies approach) องค์การที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์การที่สามารถ รู้ได้ว่ากลุ่มใด บุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์การและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคล นั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงานของ องค์การ ดังนั้น องค์การจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่ม ผล ประโยชน์เหล่านั้นได้ดีข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุว่า ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์การ และการหาข้อมูลที่ต้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่ม ผลประโยชน์ ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก 4. 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 การมองโครงสร้างองค์การว่าเน้นความ ยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์การ และการมองถึงกระบวนการภายในว่า มีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในองค์การ คือ การดำเนินการให้มีประสิทธิผล เป็นเครื่องมือวัด ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ (Determinants of organization structure) โครงสร้างองค์การ (Organization structure) การจัดรูปแบบขององค์การ (Organization design) และการบริหารจัดการ (applications) เป็นต้น ในระดับของการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวังหรือวางแผน ไว้ สามารถบรรลุ หรือสำเร็จลุล่วงไปได้ และทำบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ด้วยการ สนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก การติดต่อสื่อสารที่ดีภายใต้การใช้ทรัพยากรทางการ บริหารอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยองค์การมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาภายใต้ สภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีคุณภาพ

#### **แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในองค์การ**

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลายและมีการ นิยาม ความหมายแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ ให้ ความหมายประสิทธิผลว่าคล้ายกันกับผลกำไร หรือผลประโยชน์ของการลงทุนส่วนบุคคลฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพ หมายถึง คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์ ให้ความหมายที่เป็นนวัตกรรมหรือผลผลิตใหม่ ๆ และนักสังคมสงเคราะห์มุ่งประสิทธิผลในรูปของ คุณภาพและชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดกระทำขององค์การหรือคณะ บุคคล ทำให้งาน ที่ได้รับมอบหมายบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ เป็น ความสามารถ ขององค์การในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เห็นได้ว่า ประสิทธิภาพ องค์การนั้นจะ มุ่งไปที่การดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้า หมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์การ

ต่าง ๆ มักจะมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมาย หลายอย่าง ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลองค์การจึงจำเป็นต้องครอบคลุม ถึงเกณฑ์ หลายประการ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลองค์การต่อไป นักวิชาการที่ให้ ความหมายประสิทธิผลโดยนำเกณฑ์ของความเป็นระบบมาใช้ เช่น ไชน์ ให้ ความหมายประสิทธิผล ของระบบองค์การ ว่า หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและ เติบโตไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป ส่วน มอท์ ให้ความหมายในแง่ ของปริมาณและคุณภาพของการผลิต ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น การหาประสิทธิผลแตกต่างจากการหาประสิทธิภาพ เนื่องจาก ประสิทธิภาพนั้นมองผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน แต่โครงการที่เกี่ยวกับบริการสังคม การศึกษา สาธารณสุขการจะวัดผลคุณภาพต่าง ๆ ของสุขภาพ คุณภาพชีวิต ความสุนทรีย์ของชีวิต ยากที่จะ กำหนดเป็นมาตราเงิน ค่าตอบแทนที่หาจึงมักใช้การหาประสิทธิผลโดย น าผลได้มาเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ว่าบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยอย่างไร ในการวิเคราะห์ด้านประสิทธิผล (Effectiveness) คือ การประเมินความสำเร็จของ งาน/โครงการเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อน โดยเป็นการประเมินที่ใช้เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นเกณฑ์ประเมินชี้วัดความสำเร็จใน การดำเนินงาน การพิจารณา ชัด ความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ เพียงลำพังโดยไม่พิจารณาร่วมไปกับ ระดับของวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้แน่นอนย่อมจะไม่มี ความหมายมากนัก

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์การ โดยส่วนรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

ทฤษฎีในการศึกษาประสิทธิผลองค์การการนิยามประสิทธิผลเพียงมิติเดียวยังไม่ เพียงพอว่า โรงเรียนหรือองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผล ยังขึ้นอยู่กับเกณฑ์ ที่ถูกใช้ ประเมินด้วย การ จะบอกได้ว่าในเขตพื้นที่หนึ่งจะมีประสิทธิผลมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ หรือ การจะใช้ เกณฑ์ในการวัด ประสิทธิภาพ เพื่อการวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์การ จำเป็นต้องมีรูปแบบทฤษฎีเป็น แนวในการ ประเมิน ซึ่งฮอย และมิสเกล เสนอไว้เพื่อเป็นพื้นฐานในการท างานให้มีประสิทธิผล ดังนี้

1. ประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบการบรรลุเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) การให้นิยามของประสิทธิผลองค์การโดยทั่วไป คือ ระดับของ การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเอทซีโอเน็ต ได้นิยามเป้าหมายขององค์การไว้กว้าง ๆ ว่า “เป้าหมายขององค์การ เป็นภารกิจที่องค์การพยายามทำให้บรรลุผล” องค์การหนึ่งจะมีประสิทธิผลถ้าผลผลิตสุดท้ายบรรลุผล หรือบรรลุเป้าหมายขององค์การมากกว่าประสิทธิผลองค์การในรูปแบบของการบรรลุเป้าหมาย จะมีความแตกต่างกันของเป้าหมายในเชิงปฏิบัติการและเป้าหมายในเชิงหลักการ

2. ประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบระบบทรัพยากร (System Resource Model of Organizational Effectiveness) การให้นิยามประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบระบบทรัพยากร หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์การตามสภาวะแวดล้อมเป็นอยู่ และการลงทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่าและทรัพยากรที่ขาดแคลน ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของ เกณฑ์ประสิทธิผล และรูปแบบนี้มุ่งให้ความสนใจต่อความสามารถขององค์การเพื่อให้ได้มา ซึ่ง ผลประโยชน์ นอกจากนี้การนิยามประสิทธิผลยังเน้นถึงความสำคัญของกระบวนการที่ต่อเนื่อง ของ การแลกเปลี่ยน การแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลนและ มีค่า ตามรูปแบบระบบ

ทรัพยากรโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมากจะทำให้เกิดความเจริญเติบโตโดย การทำผลประโยชน์กับผู้ปกครองและนักเรียนหรือผู้ออกกฎหมาย ดังนั้น เกณฑ์การวัดประสิทธิผลจะกลายเป็นความสามารถที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรขององค์กร

3. ประสิทธิภาพองค์การตามการบูรณาการรูปแบบการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร (An Integrated Goal and System Resource Model Effectiveness) มีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญร่วมกันอย่างหนึ่งของทั้งรูปแบบการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร คือ ความเป็นไปได้และเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่จะนำไปสู่เกณฑ์การประเมิน 1 ชุด และนั่นก็เป็นประสิทธิผลองค์การ ในรูปแบบการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพองค์การดูจากการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย มีการจัดกระทำกับสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ นักเรียน บุคลากร เทคโนโลยี และวัตถุอื่น ๆ เช่น เงินเพื่อใช้แลกเปลี่ยนกับทรัพยากรอื่น ๆ ส่วนรูปแบบระบบทรัพยากรเป็นระบบเปิด ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับความกลมกลืน (Harmony) ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์การ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการบริหาร การตัดสินใจ การสื่อสารการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและการนำบุคลากรในองค์การ การวัดประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการวัดผลสัมฤทธิ์ ประกอบขึ้นด้วยปัจจัยย่อย 2 ปัจจัย มารวมกัน คือ ความสำเร็จในด้านประสิทธิภาพและความสำเร็จในด้านของประสิทธิผล ทั้งนี้ ขอนำเสนอถึง รายละเอียดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวทางในการวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ อปท. มี 5 แนวทาง ดังนี้ 1. ใช้อัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้าโดยวัดผลผลิตจากผลการดำเนินงาน 2. ใช้อัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้าโดยวัดผลผลิตจากประสิทธิผลที่ทำได้ 3. ใช้อัตราการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และกำลังคน 4. การผสมผสานการวัดด้วยวิธีต่าง ๆ 5. การวัดการเปลี่ยนแปลงสัมพัทธ์จากดัชนีผลผลิต สำหรับแนวทางทั้ง 5 นี้ มีอัตราส่วนในข้อที่ 1 และ 2 จะสามารถกำหนดได้เป็น “ปริมาณของผลผลิตต่อ 1 หน่วยของปัจจัยนำเข้า หรือ “ราคาต่อ 1 หน่วยผลผลิต” ซึ่ง ในความเป็นจริงแล้ว “อัตราผลผลิตต่อหน่วยและราคาต่อหน่วย” จะเป็นสิ่งเดียวกัน และสามารถเลือกใช้อย่างใดก็ได้ตามความเหมาะสม นอกจากนั้น คำว่า “ผลิตภาพ (Productivity)” นั้น ในอดีตก็ใช้ในการวัด “ปริมาณของผลผลิตต่อ 1 หน่วยของปัจจัยนำเข้า ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะใช้กับ ราคาต่อ 1 หน่วยของปัจจัยนำเข้าซึ่งหมายถึง มูลค่าของปัจจัยนำเข้าหารด้วยปริมาณของผลผลิต ทั้งหมด แนวทางการวัดทั้ง 5 แนวทางข้างต้น เป็นแนวทางที่ควรใช้เสริมกัน เนื่องจากแนวทางใดทางหนึ่งเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะวัดประสิทธิภาพของ การให้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนั้นในการวัดประสิทธิภาพจะมีความหมายเกี่ยวเนื่องกันกับ ระดับคุณภาพของการให้บริการหากคุณภาพของการให้บริการ ไม่อยู่ในระดับที่มีมาตรฐานแล้ว การเพิ่มของอัตราส่วนผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าก็ไม่ถือว่าเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพโดยแท้จริง ดังนั้นใน การวัดผลการดำเนินงานของรัฐบาลในภาพรวม ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจะต้อง นำมาทำการวัดด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากแม้ในบางโอกาสประสิทธิภาพของงานจะมีมากขึ้นแต่คุณภาพของ งานอาจจะลดลงก็ได้ ดังนั้น การตีความในการวัด ถือว่าการเพิ่มของอัตราส่วนผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า โดยคุณภาพลดลงจะถือว่าประสิทธิภาพในการให้บริการมิได้เพิ่มขึ้นแต่ประการใด โมเดลสำหรับการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ มี 5 โมเดล เช่นเดียวกันแต่มี

ความแตกต่างในรายละเอียดของการศึกษาในบางประเด็น โดยมีรายละเอียดของแต่ละโมเดลคร่าว ๆ ดังนี้ คือ

1. โมเดลที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (Goal Model) เป็นโมเดลที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โมเดลนี้ เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรในยุคแรก ๆ ของการศึกษา คือ ประมาณในช่วงทศวรรษที่ 30 แต่ก็ยังคงนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายจวบจนปัจจุบัน โมเดลนี้เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มองความสำคัญของเป้าหมายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นในโมเดลนี้การกำหนดเป้าหมายจะมีความสำคัญมาก ซึ่ง การกำหนดเป้าหมายผู้บริหารจะต้องมีการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายไว้หลายประการ และให้นำหนักความสำคัญของแต่ละเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นก็เป็นแนวทางในการดำเนินการขององค์กร การประเมินประสิทธิผลตามแนวคิดนี้จะประเมินเป้าหมายในเชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายที่เป็นทางการซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมและวัดได้ยาก โมเดลนี้จึงเหมาะสำหรับองค์กรที่มีเป้าหมายการดำเนินการที่ชัดเจน

2. โมเดลที่ให้ความสำคัญกับระเบียบ (Legitimacy Model) เป็นโมเดลที่ให้ ความสำคัญกับเนื้อหาการวัดส่วนประกอบของงานและการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อ การปฏิบัติงานของ องค์กร

3. โมเดลที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการ (Process Model) โมเดลนี้ ให้ความสำคัญ กับกระบวนการการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ระยะเวลากิจกรรมการดำเนินการ ระยะเวลาการกำหนดกิจกรรม ระยะเวลาความจำเป็นที่ต้องประเมิน ระยะเวลาสำรวจเป้าหมาย ระยะเวลาพัฒนาเกณฑ์การประเมิน ระยะเวลาออกแบบประเมินผล และระยะเวลาใช้เครื่องมือประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล

4. โมเดลที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มบุคคล (Constituency Model) โมเดลนี้ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้อง กับการประเมินองค์การ ให้ความสำคัญกับเกณฑ์การประเมินมาก โมเดลนี้ จัดอยู่ในกลุ่มโมเดลแบบ เชิงกลยุทธ์-กลุ่มบุคคล

5. โมเดลที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรเชิงระบบ (System Resource Model) หรือ กลุ่มโมเดลที่เน้นระบบทรัพยากรตามการแบ่งของ คาเมรอน โมเดลนี้เป็นรูปแบบ ที่ได้รับการ พัฒนาขึ้นมาในยุคที่สองของการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร คือ ในช่วง ค.ศ. 1950 และ ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การอย่างแพร่หลายในระหว่าง ค.ศ. ที่ 1960-1970 พื้นฐานของ แนวคิดนี้อยู่บนทฤษฎีแบบระบบเปิด (Open Theory) กล่าวคือ องค์กรถือเป็นระบบเปิดซึ่งต้องมี กระบวนการเปลี่ยนแปลงทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลผลิต โดยที่องค์กรต้องรักษาความสมดุลและความ มั่นคงขององค์กร ในโมเดลนี้มุ่งเน้นที่เกณฑ์ใด ๆ ที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่าง ต่อเนื่องในระยะยาว เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร มองความสำคัญของตัวทรัพยากรและความสามารถขององค์กรที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์กร การศึกษาในโมเดลนี้จะเน้นและให้ความสำคัญกับวิธีการที่จำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กร บรรลุความสำเร็จ และพิจารณาในระยะยาว ตามแนวคิดการประเมินองค์การสมัยใหม่อาจจะมีการแยก รูปแบบสำหรับการประเมินที่ ชัดเจนมากขึ้น ตามการจัดแบ่งรูปแบบขององค์กร ซึ่งทำให้ลักษณะของ การประเมินประสิทธิผลของ องค์กรมีความแยกย่อยและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น การ

พิจารณาโมเดลสำหรับการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การ ระหว่างองค์การที่แสวงหาผลกำไรและ องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ของ โรฆาส (Rojas, R. R. อ้างใน Jean-François Henri) ซึ่งเขาได้นำเสนอโมเดลสำหรับการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การโดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ โมเดล 1 มาจากผลการศึกษาวิจัยผลการปฏิบัติงานขององค์การเล็ก ๆ ที่ยังไม่ได้ดำเนินงาน แบบรูปแบบองค์การ มาตรฐาน (Indian Organization) และเป้าหมายโครงสร้างขององค์การที่พัฒนาให้ดีขึ้นในการรับรู้ ประสิทธิภาพขององค์การในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งมาจากงานการศึกษาของภควะและ ชิงหะ โดยในการศึกษาดังกล่าว เป็นการประเมินโดยแบ่งคะแนนออกเป็น 7 ระดับ วัดใน 4 องค์ประกอบสำหรับการทำนายประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งได้แก่ ผลผลิต (Product) ซึ่งหมายถึง ผลผลิตขององค์การ (Flow of output) ความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง ระดับ ความผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกมั่นคงแน่นอนขององค์การ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ระดับของอำนาจและ ความสามารถของผู้นำองค์การ และความขัดแย้งระหว่างบุคคลกร (Interpersonal Conflict) ซึ่งหมายถึง ระดับของการรับรู้เกี่ยวกับความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร (Supervisor) และผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชา (Subordinate) โดยในโมเดลนี้นำไปใช้ประเมินประสิทธิภาพ ขององค์การทั้งในองค์การที่ แสวงหาผลกำไรและองค์การที่ไม่แสวง หาผลกำไร โมเดล 2 กล่าวว่า โมเดลนี้จะเป็น การผสมผสาน แนวคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) ทฤษฎีองค์การ (Organizational Theory) และทฤษฎี การให้คำปรึกษา (Consultation Theory) โมเดลนี้ประกอบด้วย การประเมินกระบวนการของ องค์การ 11 ประการ ที่สนับสนุนทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเป็นโมเดล ที่เหมาะสำหรับใช้ ในการประเมินองค์การที่แสวงหาผล กำไร ซึ่งจากการศึกษา พบว่า โมเดลนี้ มีพื้นฐานมาจากแนวคิด เกี่ยวกับกระบวนการขององค์การ ซึ่งแรกเริ่มพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือสำหรับที่ปรึกษาทางการบริหาร ขององค์การ (Management Consultants) โมเดล 3 นำมาจากแนวคิดของ แจ็คสัน 3 โดยโมเดลนี้ มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ร่วมกัน ของประสิทธิภาพ ที่ถูกเลือกมาก่อนการประเมิน แจ็คสันได้พัฒนา โมเดลนี้โดยการตรวจสอบความ แตกต่างระหว่างชุมชนในองค์การ (Community) และบุคลากรระดับ ปฏิบัติงานขององค์การที่ไม่ แสวงหาผลกำไร โดยใช้การสำรวจจากเครื่องมือวัดที่วัดการรับรู้ของ บุคลากรในองค์การจาก 6 ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารองค์การ โครงสร้างขององค์การ ผลกระทบจากนโยบาย (Political Impact) ความมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ บริหารองค์การ (Board of Directors Involvement) ความเอาใจใส่ของอาสาสมัครขององค์การและ การสื่อสาร ภายในองค์การ โมเดลนี้ใช้สำหรับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การในองค์การที่ไม่ แสวงหาผลกำไร โมเดล 4 ใช้สำหรับองค์การที่แสวงหาผลกำไรและองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร พัฒนา มาจากกรอบการพัฒนาศักยภาพองค์การ (Competing Value Framework) เป็นพื้นฐานของ การ พยายามกำหนดรูปแบบ ขอบเขตของเกณฑ์สำหรับประเมินองค์การที่มีประสิทธิภาพ โมเดลนี้ ใช้ ค่า คะแนนการประเมินจากหลายมิติ (Multidimensional) ในแต่ละมิติสามารถแยกเป็นโมเดลย่อย สำหรับการประเมินในแต่ละโมเดลดังนี้ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Human Relation) หรือในโมเดลย่อย ที่เรียกว่า “Human Relation Model” โดยการพิจารณาจาก การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ของ บุคลากร ในองค์การ



2. ระบบที่เป็นระบบเปิด (Open System) หรือในโมเดลย่อยที่เรียกว่า “Open System Model” เป็นการพิจารณาจากนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovation) และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร
3. เป้าหมายที่มีเหตุผล (Rational Goal) หรือในโมเดลย่อยที่เรียกว่า “Rational Goal Model” พิจารณาจากผลกำไรและผลผลิตที่ตรงกับเป้าประสงค์ขององค์กร
4. กระบวนการภายใน (Internal Process) หรือในโมเดลย่อยที่เรียกว่า “Internal Process Model” พิจารณาจากกระบวนการภายในองค์กร เช่น การวิเคราะห์เอกสาร และการวิเคราะห์การบริหารงานข้อมูลข่าวสาร โดยดูจากความสม่ำเสมอของความสำเร็จ การควบคุมและความต่อเนื่องของความสำเร็จตามเป้าหมาย ในโมเดลนี้ใช้กระบวนการภายในประเมินองค์กรโดยยืนอยู่บนพื้นฐานของการเน้นบทบาทของบุคลากรในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ให้ความสำคัญกับบุคคล เช่น ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ทัศนคติต่องาน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizen Behavior) โมเดลนี้จึงมักจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร (Integration) การปรับตัวของ องค์กรให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (adaptability) การปรับตัวขององค์กรให้ สอดคล้องกับสังคม (social relevance) และผลผลิตขององค์กร (productivity) Georgopoulos and Tanenbaum ได้ให้ ทัศนะว่า ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) หมายถึง ความมากน้อย (extent) ของการที่องค์กร ในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและ โดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล ขององค์กรตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัด ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการผลิตขององค์กร ความยืดหยุ่นขององค์กรในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์กร และการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์กรระหว่างหน่วยงานในองค์กร Schein มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพ องค์กร หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษา สภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง นอกจากนี้ยังให้ใช้ ข้อสังเกตว่า นักทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรในยุคต้น ๆ พอใจที่จะกล่าวถึงเพียงเรื่อง “การแสวงหาผลกำไรสูงสุด” (Profit Maximization) การให้บริการที่มีประสิทธิภาพ “ผลผลิตสูง” (High Productivity) และขวัญพนักงานดี เป็นเกณฑ์วัดประสิทธิผลที่เพียงพอแล้ว แต่ปรากฏว่าเกณฑ์เหล่านี้ไม่เพียงพอที่จะอธิบายความเป็นจริงที่พบต่อมาว่าองค์กรซึ่งชอบด้วยเหตุผล (Rational) มีพฤติกรรมที่ นำไปสู่ความไม่มีประสิทธิภาพ ถ้าเกณฑ์เดียวที่องค์กรนั้นใช้คือการให้บริการที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรมีหลายหน้าที่ (Multiple Functions) ที่จำเป็นจะต้องได้รับการปฏิบัติให้ครบถ้วน ตลอดจนมีหลายเป้าหมาย (Multiple Goals) ซึ่งบางเป้าหมายอาจขัดแย้งกับเป้าหมายอื่น เช่น องค์กรที่เป็นมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ หรือทัศนสถาน ล้วนมีหลายหน้าที่

หรือหลายเป้าหมาย ทุกเป้าหมายเป็นเป้าหมายเบื้องต้นแรก (Primary) มหาวิทยาลัยต้องสอนและในขณะเดียวกันก็ต้องสร้าง ความรู้ที่เชื่อถือได้ด้วยการวิจัย โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ก็ต้องดูแลรักษาคนไข้และให้โอกาส การเรียนรู้แก่แพทย์ฝึกงาน ทัศนสถานก็ต้องเก็บตัวอาชญากรไว้เสียจากสังคม ในขณะเดียวกันก็ต้อง ให้โอกาสฟื้นฟูอาชีพให้เป็นพลเมืองดีต่อไปเมื่อส่งกลับเข้าสังคม ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การจะถูก ตัดสินด้วยผลการปฏิบัติงานในหน้าที่หนึ่งหรือทั้งสองหน้าที่แยกออกจากกันหรือจากการผสมผสานกัน หลายหน้าที่

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในองค์การ คือ แนวคิดที่แสดงถึงความสามารถ ขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการใช้ทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์ สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้ผู้รับบริการจากองค์การพึงพอใจใน งานและองค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้

### 2.5.2 ความหมายการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นการบริหารขององค์กรโดยไม่คำนึงถึงผลกำไรแต่ต้องทำทุกวิถีทางให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุสำเร็จการบริหารมักใช้กับการบริหารราชการหรือกิจการ สาธารณะการจัดการ (Management) คือการบริหารงานขององค์กรโดยมุ่งหวังผลกำไรและบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้เพื่อความอยู่รอดการจัดการมักใช้กับการบริหารของเอกชนเนื่องจากการ ขยายตัวภาคธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบกับงานของภาครัฐบาลที่มีความคาบเกี่ยวกับงาน ภาคเอกชนอย่างใกล้ชิดจนบางครั้งไม่อาจจะแยกออกจากกันได้ทำให้การบริหารงานทั้งสองภาคส่วนใหญ่ เหมือนกันและแลกเปลี่ยนกันได้เกือบตลอดเวลาทำให้ “การบริหาร” และ “การจัดการ” ใช้แทนกัน ได้ การบริหารหมายถึงการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชาเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรก

แก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์คณะขึ้นเมื่อมีพระสงฆ์คณะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้น ในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์และวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการ บริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2,500 ปีเป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษา เรื่องพุทธวิธีบริหารนอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร

การบริหาร หมายถึงการปกครอง (Government) การดูแลรักษาหมู่คณะและการ ดำเนินงานหรือจัดการงาน (Management) กิจกรรมต่างๆของหมู่คณะหรือองค์การต่าง ๆ ให้ได้ บรรลุผลสำเร็จจลุล่วงตามนโยบาย (Policy) และวัตถุประสงค์ (Purpose/Objective) ขององค์การ นั้น ๆ ด้วยดีมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการบริหารหมู่คณะคือการปกครองดูแลตลอดทั้งแนะนำ สั่งสอนอบรมพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพานักอาศัยอยู่ในวัดให้ประพฤติอยู่ในพระธรรม วินัยและตามกฎหมายของบ้านเมืองกฎข้อบังคับระเบียบคำสั่งและการประกาศของมหาเถรสมาคม การบริหารเป็นกระบวนการของการแสวงหาและการผสมผสานทรัพยากรที่สำคัญ 3 ประการคือ มนุษย์การเงินและทรัพยากรด้านกายภาพเพื่อที่จะได้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์การในการผลิต สินค้าหรือบริการซึ่งเป็นที่ปรารถนาของสังคมการบริหารโดยสรุปคือ 1. การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้สำเร็จโดยลาพักคนเดียวไม่ใช่การบริหารหรือการจัดการการบริหารหรือการจัดการเกิดขึ้นในบริษัท

ของกลุ่มโดยอย่างน้อยที่สุดกลุ่มนั้นจะต้องมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป กลุ่มบุคคลดังกล่าวจะต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันและผู้จัดการจะมีบทบาทในการชี้แนะให้แนวทางในการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายของกลุ่มเองในกรณีที่เป้าหมายของกลุ่มมิได้กำหนดขึ้นมาจากภายนอกหรือจากหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป

การจัดการเป็นงานด้านสมองใช้ความคิดปฏิภาณและการตัดสินใจเพื่อสร้างเงื่อนไขและรักษาไว้ซึ่งเงื่อนไขสำหรับการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม การบริหารคือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้

1. ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
2. ต้องมีคนทำงานร่วมกันคนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน
3. ต้องมีทรัพยากรในการบริหารซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่สำคัญได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
4. ต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์การบริหารคือกิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกัน ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันโดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

- 1) บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป
- 2) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
- 3) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
- 4) วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ

การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลปะการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการคือ

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินงานการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- 6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลฉะนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
- 7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
- 8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 9) การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

การบริหาร คือ การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่คนเงินวัสดุสิ่งของและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงานหรืออีกนัยหนึ่งการบริหารคือการทำงานสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นการบริหารต้องใช้ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการบริหารงานต้องอาศัยบุคคล(Man) เงินทุน (Money) อุปกรณ์ต่างๆ (Material) และการจัดการ (Management) และควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆที่จำเป็นต่อการบริหารและวิธีการปฏิบัติตลอดจนหมายถึงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยอาศัยบุคคลอื่นๆและความพยายามที่จะสั่งแนะและผสมผสานความพยายามของมนุษย์ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายบางอย่างการบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นของผู้บริหารในองค์การซึ่งมีหน้าที่สั่งการให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

การบริหารเป็นทั้งศิลปศาสตร์และอาชีพกล่าวคือกรณีที่เป็นศิลป์ (Art) หมายถึงบุคคลได้ใช้ทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งกรณีที่เป็นศาสตร์ (Science) เป็นองค์ความรู้ในสิ่งที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ด้วยวิธีเชิงวิทยาศาสตร์มีการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์การประมวลผลข้อมูลการตั้งสมมุติฐานและการทดสอบสมมุติฐานการที่เป็นมืออาชีพ (Profession) นั้นอาชีพเกิดจากความเป็นศิลป์และความเป็นศาสตร์โดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นอาชีพใด ๆ

หลัก POSDCORB ในหนังสือความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจไว้ว่าการบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือคือผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปี ค.ศ. 1937 ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administration ซึ่งมีการเสนอกระบวนการบริหารหรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนโด่งดังและต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลักการบริหารเป็น 7 ตัว โดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Henri Fayol และกลายเป็นอักษรย่อต้นบัญญัติทั้ง 7 อันหมายถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหารอักษรย่อดังนี้ POSDCORB (พอสต์คอร์บ) การบริหารจัดการให้ได้ผลตามที่ต้องการต้องประกอบด้วยหลัก 6 ประการดังนี้

1. จับจุด หมายถึง การพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมการเริ่มต้นที่ดีต้องเริ่มที่ผู้นำสังคมไทยต้องการผู้นำที่เข้มแข็งการพัฒนาจะต้องเริ่มที่ศรัทธาและปัญญาผู้นำคือผู้สร้างศรัทธาและใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา

2. จ่อไฟ หมายถึง การจุดประกายให้เกิดศรัทธากับมวลสมาชิกหรือจุดประกายอุดมการณ์ให้เกิดขึ้นในหัวใจสมาชิกเมื่อเกิดศรัทธาการพัฒนาจะเริ่มต้นเมื่อยังไม่เกิดศรัทธาจะยังไม่เริ่มต้นผู้นำหรือเจ้าอาวาสจะต้องจุดประกายที่ตนเองก่อนแล้วจุดประกายให้พระเณรในวัดและประชาชนรอบๆ วัดในที่นี้หมายถึงการเริ่มต้นที่หัวใจนั่นเอง

3. ใส่เชื้อ หมายถึง การจัดประสบการณ์การพัฒนาต่างๆให้กับกลุ่มเช่นกิจกรรมการบวชเรียนการศึกษาปฏิบัติธรรมการส่งเสริมสหกรณ์การท้าวตรสวดมนต์ เป็นต้น

4. เกื้อกูล หมายถึง การสนับสนุนร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ เช่นการร่วมมือกันในลักษณะ “บวร” มีทั้งองค์กรภาครัฐ – เอกชนสนับสนุนร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง

5. หนุนเนื่อง หมายถึง การเติบโตของกิจกรรมอย่างต่อเนื่องมีสมาชิกเพิ่มขึ้นอุดมการณ์เหนียวแน่นขึ้นมีกิจกรรมเผยแพร่มากขึ้น

6. ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่ยั่งยืนทุกอย่างต้องเป็นอุดมการณ์อยู่ในใจของทุกๆ คนคนในชุมชนนั้นมีการพัฒนาสร้างสรรค์ไปโดยลำดับ

การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วนคือหนึ่งล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการสองมีกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือการคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และสามมีจุดหมายปลายทางคือการพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนที่แตกต่างกันคือแต่ละคำมีจุดเน้นต่างกันกล่าวคือการบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการเช่นการมุ่งหวังผลกำไรการแข่งขันความเร็วการตลาดการประชาสัมพันธ์การจูงใจด้วยค่าตอบแทนการลดขั้นตอนและการลดพิธีการเป็นต้นในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบายแผนงานโครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

#### ความสำคัญของการบริหาร

สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่างๆ ตั้งแต่หมู่บ้าน เป็นเมือง เป็นประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการจัดระบบระเบียบสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่างๆ ให้อยู่รอด และบังเกิดความเจริญก้าวหน้าในชุมชนนั้นๆ ความจำเป็นที่ จะต้องจัดระบบและระเบียบเพื่อการดำเนินกิจการด้านต่างๆ ของสังคมมนุษย์คือสาเหตุที่ ก่อให้เกิดสถาบันสังคม และการบริหาร สังคมมนุษย์มีกิจการที่ต้องดำเนินการร่วมกันหลาย ประการกิจการสังคมแต่ละด้านมักจะมีสถาบันสังคมแต่ละประเภทรับผิดชอบ เช่น ครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรอื่นๆ ทั้งของรัฐและเอกชน เพื่ออำนวยความสะดวกสุขของสมาชิกและเพื่อความ เจริญของสังคมนั้นๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2523, หน้า 5) กล่าวว่า สถาบันสังคมที่จัดตั้งในรูปสถาบันและองค์กร ต่างๆ จะดำเนินการกิจได้ตามที่สังคมมอบหมาย จำเป็นต้องมีการจัดองค์การบริหารที่เหมาะสม กับลักษณะของกิจการ การบริหารจึงเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมไปสู่ความ เจริญก้าวหน้า เมื่อเป็นเช่นนี้สังคมกับองค์การบริหารจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้ จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสังคมหรือองค์กรใดๆ ก็ตามจะดำรงอยู่ได้ก็ด้วยเพราะ มีการบริหารเป็นตัวจักรที่สำคัญที่คอยควบคุมดำเนินการให้สังคมหรือองค์กรนั้นๆ ไปสู่จุดหมายที่ ต้องการ เมื่อการบริหารมีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่ต้องได้รับ การพัฒนาควบคู่กันไปกับการพัฒนาสังคมด้วยเช่นกัน

### 2.5.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารและการบริหารจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (Family) เผ่าพันธุ์ (Tribe) ชุมชน (Community) สังคม (Society) และประเทศ (Country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐ ในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (Administration) หรือการบริหารราชการ (Public Administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารหรือการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร”

คำว่า การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profits) หรือกำไรสูงสุด (Maximum Profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (By Product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (Public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ อย่างไรก็ตาม ภาครัฐก็ก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขยายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงานโดยครอบคลุมเรื่อง ต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์กร (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยความสะดวก (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting)

เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แพมส์-โพส คอร์บ (PAMS-POSDCORB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

พร้อมกันนี้ อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติ งานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และ หน่วยงานโดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารคน (Man) (2) การบริหารเงิน (Money) (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การบริหารงานทั่วไป (Management) (5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) การบริหารเวลา (Minute) และ (9) และการบริหารการวัดผล (Measurement) เช่นนี้ เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า 9M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง 2 ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหาร คือ “กระบวนการบริหาร” และ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่า การบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เป็นวิชาการ และมีกรอบแนวคิดด้วย นอกจาก 2 ตัวอย่างนี้แล้ว ยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า 3M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และ 5ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และ ประชาสัมพันธ์ เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจการบริหารมากขึ้น จึงขอให้ความหมายคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ มาแสดงไว้ด้วย เช่น

สมพงศ์ เกษมสิน (2526) มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอา ทรัพยากรบริหาร (Administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) เช่น POSDCORB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงศ์ เกษมสิน (2523) กล่าวไว้ว่า คำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือ การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติ ว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) และ คำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- 6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของกลุ่มบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ (Collective Mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (Group Effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

- 7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
- 8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
- 9) การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532) ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

บุญทัน ดอกไธสง (2537) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545) แบ่งการบริหาร ตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงานไว้ 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง 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

ส่วนที่สอง การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหาร ธุรกิจ (Business Administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (Maximum Profits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงานของ บริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

ส่วนที่สาม การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (Non-Governmental Organization) ซึ่งเรียกย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO.) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Profit Administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Profit) เช่น การบริหารของมูลนิธิ และสมาคม

ส่วนที่สี่ การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (International Organization) มีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของ



สหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

ส่วนที่ห้า การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้เกิดขึ้นหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มืองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องคุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่หก การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและถูกเอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มผู้ให้บริการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545) มีความเห็นว่า การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือ กระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร์ด (POSDCQRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลิก (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

- 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ
- 2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
- 3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ 1) ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ 2) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการ

วางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และ 3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการบริหารอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

Herbert A. Simon (1947) กล่าวถึงการบริหารว่าหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Frederick W. Taylor (1942) ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

Peter F. Drucker (1979) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

Harold Koontz (2523) ให้ความหมายของการจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การดำเนินการนั้น

โดยสรุป การบริหารและการบริหารจัดการ มีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหารตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร

ดังนั้น คำว่า การบริหารและการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่น ๆ อีก เป็นต้นว่าการปกครอง (Government) การบริหารการพัฒนา การจัดการ และการพัฒนา (Development) หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ (Service Administration) การบริหารจัดการสำนักหรือการบริหารความรู้ผิดรู้ชอบ (Consciousness Administration) การบริหารคุณธรรม (Morality Administration) และการบริหารการเมือง (Politics Administration) ที่เป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้ คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกันไปบ้าง อย่างไรก็ตาม ทุกคำที่กล่าวมานี้เฉพาะในภาครัฐ ล้วนหมายถึง (1) การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง (Guideline) วิธีการ (Method) หรือมรรควิธี (Means) ใด ๆ (2) ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงาน (3) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (4) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (End หรือ Goal) หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น

(Primary Goal) คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด (Ultimate Goal) คือ การพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น และทุกคำดังกล่าวนี้ อาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการ (Process) ที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงานก็ได้

#### 2.5.4 การบริหารจัดการองค์กร

สมยศ นาวิการ (2522, หน้า 6-35.) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า “กระบวนการของการวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม กำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กรและใช้ ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของ Fayol นักวิชาการทางการบริหารได้วางไว้ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำซึ่งมีเหตุผลของการแบ่งงานกันทำ คือ ต้องการลดเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงและเพิ่มทักษะของการทำงานให้มากขึ้น
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารจะต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป
3. ความมีระเบียบวินัย ซึ่งแสดงถึงการยอมรับในข้อตกลงหรือนโยบายต่างๆ ของสมาชิกภายในองค์กร ความมีระเบียบวินัยจะเกิดขึ้นเมื่อการตกลงระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานจะต้องมีความยุติธรรมมากที่สุด และในกรณีของการลงโทษควรจะมีการยุติธรรมกับทุกๆ ฝ่าย
4. การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพราะการมีผู้บังคับบัญชาสองคนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหนึ่งคนนั้นจะเป็นการทำลายอำนาจหน้าที่และระเบียบวินัยได้
5. การมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มงานควรจะมีเป้าหมายเดียวกัน ภายใต้แผนงานและผู้บังคับบัญชาคคนเดียวกัน
6. ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของส่วนรวม
7. การใช้ผลแทน องค์กรจะต้องยึดแนวความคิดของความยุติธรรมและจะต้องเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายคนงานแลฝ่ายบริหาร
8. การรวมอำนาจ การลดหรือเพิ่มอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความสามารถของผู้บริหาร ผู้ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานภายในแผนกงานต่างๆ
9. สายการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจากระดับสูงลงมายังระดับต่ำ โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของ อำนาจหน้าที่ การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรความเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา
10. ความเสมอภาค หมายถึง ความเมตตา และความยุติธรรมที่ต้องมีแก่ทุกๆ ฝ่ายภายใน องค์กร ความเสมอภาคจะเป็นสิ่งจูงใจพนักงานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พวกเขาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละและความจงรักภักดี ความเสมอภาคนี้อาจจะสะท้อนให้เห็นได้จากหลักการจ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานจะต้องมีความยุติธรรม
11. ความมั่นคงของงาน หลักการนี้เป็นความต้องการของบุคลากรในทุกๆระดับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

12. ความคิดริเริ่ม การให้คนงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร จะหมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่มต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้

13. ความสามัคคี ผู้บริหารจะต้องทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กรมีลักษณะเป็นทีมงาน และสมาชิกของทุกๆ ทีมงานควรจะปฏิบัติงานโดยมีความต้องการความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกันอย่างดีที่สุด

กิตติ บุนนาค (2543, หน้า 14-17) ได้เสนอแนวคิดกระแสหลักของการปฏิวัติการบริหารองค์กรของตนเอง เพื่อต่อสู้กับเพื่อต่อสู้กับภาวะเศรษฐกิจ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาด้านระบบการบริหาร ต้องยึดหลักการกระจายอำนาจ ต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนขอบเขตของอำนาจของบุคลากรให้ชัดเจน ต้องกำหนดโครงสร้างการจ้างองค์กรใหม่ให้กะทัดรัด คล่องตัวต่อการปฏิบัติ ต้องกำหนดช่องควบคุมระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม และต้องจัดการกับปัญหาต่างๆ ภายในองค์กร ภายใต้หลักการของการระดับความคิด

2. การพัฒนาระบบการบัญชี ต้องมุ่งเน้นยกร่างระบบบัญชีใหม่ ต้องเป็นระบบบัญชีที่สามารถประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของแต่ละฝ่าย และแผนกขององค์กรได้ สามารถส่งสัญญาณเตือนภัยได้รวดเร็ว มีความคล่องตัว แม่นตรง และมีความเชื่อถือได้

3. พัฒนาระบบการเงิน ต้องนำเครื่องมือของการบริหารการเงินในรูปแบบต่างๆ ออกมาใช้ ให้มากขึ้น สร้างระบบรายงานสภาพคล่อง และฐานะทางการเงินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องสร้างค่านิยมหรือเป้าหมายใหม่แก่บุคลากรทางการเงิน โดยให้เห็นค่านิยม “การบริหารการเงิน” มากกว่า “งานประจำทางการเงิน” ต้องสร้างระบบข่าวสารทางการเงินใหม่

4. การพัฒนาระบบจัดหา ต้องสร้างระบบจัดหาในมิติใหม่ ต้องสร้างค่านิยมใหม่และต้องสร้างระบบฐานข้อมูลการจัดหาใหม่

5. การพัฒนาระบบการผลิต ต้องใช้กรอบองค์ความรู้มากขึ้น ต้องพัฒนาระบบประสานงาน

6. การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ต้องสร้างระบบการบริหารงานบุคคลในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ต้องสร้างปฏิสัมพันธ์กับฝ่ายต่างๆ และต้องวางแผนและกำหนดนโยบายการ พัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรให้เป็นระบบ

7. การพัฒนาระบบการตลาด ต้องส่งเสริมให้มีการสร้างระบบข้อมูลข่าวสาร ต้องสร้างระบบการมีส่วนร่วมทางความคิด ต้องทำให้ฝ่ายตลาดเข้าใจในข้อมูลทางการเงิน และการบัญชี สูงขึ้น และต้องสร้างกระบวนการนำนโยบายทางการตลาดแนวใหม่ไปปฏิบัติให้สูงขึ้น จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการบริการองค์กรต้องมีโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน มีกฎระเบียบ มีเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการพัฒนาระบบต่างๆ รวมไปถึงจนถึงการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร

ขอบเขตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร สามารถแยกพิจารณาโดยย่อใน เบื้องต้นดังนี้

1. เป้าหมาย (goal) คำว่าเป้าหมายนี้มักเป็นที่เข้าใจกันของคนส่วนมากกว่า หมายถึงผลผลิตที่ทำได้ เป้าหมายที่ดีโดยมากควรจะตั้งสามารถระบุได้ชัดเจน ซึ่งในทางปฏิบัติในทาง ธุรกิจ

มักจะพยายามระบุให้ นับเป็นจำนวนที่สามารถวัดได้ง่าย พร้อมกับสามารถติดตาม ความก้าวหน้าเป็นขั้น ๆ สู่เป้าหมายได้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถประเมินผล ความก้าวหน้าของงานที่ทำไปนั้นด้วย ในเรื่องของเป้าหมายนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จของการบริหารก็ได้ ทั้งนี้เพราะเป้าหมายต่างก็เป็นหลักยึดถือและเป็นเครื่องชักนำการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง พนักงานจะทุ่มเทปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน ที่เป็นที่เข้าใจและยอมรับเป็นหลักชัยของผู้ปฏิบัติที่ต่างจะช่วยกันมุ่งทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ให้ได้ ดังนี้ ภารกิจในการกำหนดเป้าหมายและการหาหนทางให้พนักงานผูกพัน ทุ่มเทให้กับเป้าหมาย จึงกลายเป็นส่วนสำคัญที่นักบริหารทุกคนต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ

2. โครงสร้าง (structure) ถ้าจะกล่าวอย่างง่าย ๆ โครงสร้างองค์การ (organizational structure) จะหมายถึงวิธีการจัดเตรียมคนเพื่อที่จะให้สามารถทำงานต่าง ๆ ให้เสร็จ โครงสร้างจะช่วยให้ได้รู้ว่าตนอยู่ในตำแหน่งงานใดและเกี่ยวข้องกับงานอื่น ๆ อย่างไร ลักษณะเป็นอยู่ในโครงสร้างจะเป็นทำนองคล้ายกับการแบ่งหน้าที่ในครอบครัว ซึ่งมีการแบ่งขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่าง ๆ ระหว่างกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างกันไป ยิ่งในสังคมสมัยใหม่ ในปัจจุบัน บทบาทหน้าที่งาน และการตัดสินใจทำงานไม่ว่าจะเป็นภายในครอบครัวหรือใน องค์การก็ตามยังจะต้องมีการเกี่ยวข้องร่วมกันทำมากขึ้นกว่าแต่ก่อน ซึ่งปัญหาในทางปฏิบัติที่เกิด บ่อยครั้งยิ่งขึ้นก็คือความไม่ชัดเจนในการแบ่งแยกขอบเขตงานที่ได้กลายเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิด ความอึดอัด และขัดแย้งระหว่างกันเสมอ สำหรับโครงสร้างองค์การที่จัดขึ้นนั้น อาจจัดขึ้นได้หลายแบบแตกต่างกันออกไป ซึ่งในทุก กรณีต่างก็มุ่งหวังที่จะให้โครงสร้างเป็นเครื่องช่วยให้การทำงานต่าง ๆ เสร็จสิ้นลงด้วยดี แต่ในทาง ปฏิบัติที่เป็นจริงนั้นแต่ละกรณีต่างก็ยังมีจุดอ่อนและจุดแข็งเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างอยู่บ่อย ๆ เพื่อที่จะให้การจัดโครงสร้างเหมาะสม สอดคล้องและ

สามารถสนับสนุนต่อเป้าหมายต่าง ๆ ได้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักที่ใช้ในการจัดโครงสร้าง องค์การที่มี ประสิทธิภาพก็คือการถือหลักว่า “ โครงสร้างควรจะต้องจัดสร้างขึ้นตามความจำเป็นของ กลยุทธ์ ” หรืออีกนัยหนึ่งก็คือรูปแบบควรจะเป็นไปตามความจำเป็นของสิ่งที่ต้องทำ ( from follow function ) นั่นเอง ซึ่งตามแนวทางโครงสร้างที่จัดทำขึ้นจึงควรจัดทำขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับ บทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานและงานที่ทำอยู่ในองค์การ

3. บรรยากาศขององค์การ (climate) สภาพบรรยากาศขององค์การตามที่กล่าวนี้ นับว่ามีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยสองประการแรก คือ แม้ว่าเป้าหมายองค์การอาจสอดคล้องเป็นที่พอใจแล้วและหน้าที่ตำแหน่งงานที่กำหนดก็เหมาะสมดีแล้วก็ตาม แต่เมื่อพูดถึงความรู้สึกเมื่อได้ เข้าไปอยู่และลงมือทำงานจริงแล้ว ปัญหาความสบายอกสบายใจอาจจะเกิดขึ้นมาเป็นไปในทาง อื่นได้เสมอ ความอึดอัดใจหรือความไม่สบายใจอาจเกิดขึ้นได้ และแต่ละกรณีก็ยากที่จะวิเคราะห์ ฤงสาเหตุ ได้โดยตรงเพราะความรู้สึกเหล่านี้อาจสมเหตุสมผลหรือไม่ก็ได้ อย่างไรก็ตามอาจกล่าว ได้ว่า ปัจจัย สาเหตุที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด ก็คือ สภาพแวดล้อมของ สถานที่ นั่นคือสภาพของอาคารสถานที่ ห้องทำงาน การตกแต่ง และการใช้ งานของอุปกรณ์ เครื่องใช้ ในสถานที่ซึ่งในบางแห่งบรรยากาศจะจัดไว้อย่างสะดวก นำใช้แล้ว สะดวกสบาย แต่ในบางแห่งจะรู้สึก ขัดแย้งขลุกขลักไม่นำใช้

4. ระบบการให้รางวัลผลตอบแทน (reward systems) คำว่า ผลตอบแทน (reward) คือ รายจ่ายที่ตอบแทนให้กับผู้ทำงานที่ได้ทุ่มเทกำลังความสามารถทำงานให้กับองค์กรและถ้าหากกล่าวถึง “ระบบการจ่ายผลตอบแทน” ก็จะหมายถึงชุดของรางวัลผลตอบแทนทั้งหมดที่มีหลาย ๆ อย่างประกอบกัน ที่ซึ่งองค์กรได้จัดขึ้นมาเพื่อให้เป็นรางวัลผลตอบแทนแก่สมาชิกขององค์กร ระบบรางวัลผลตอบแทนนี้ นับว่าเป็นที่ยอมรับกันทุกฝ่ายว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อ การจูงการทำงาน ความยุ่งยากของระบบการจ่ายตอบแทนนั้น นอกจากจะเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน และยังมีหลายแง่มุมที่ต้องนำมาคิดออกแบบจัดเป็นระเบียบแล้ว เมื่อนำไปใช้จริงก็ยังมีปัญหา ตามมาได้อีกมากโดยเฉพาะ ปัญหาของการมองเห็นเป็นภาพที่ชัดเจนได้ยากมากกว่าระบบรางวัล ผลตอบแทนที่จัดได้แล้วนั้นได้แสดงถึงการยอมรับในบทบาทความสำคัญของผู้รับเพียงใด หรือได้ เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าพอเพียงหรือไม่ หรือได้ให้โอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพและความพอใจ ทางสังคมครบถ้วนสมบูรณ์เพียงใด เป็นต้น โดยธรรมชาติแล้ว ผู้ปฏิบัติงานต่างก็มีความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนหลาย ๆ ชนิด ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความพอใจและเกิดรู้สึกได้รับการตอบแทนคุ้มค่ากับสิ่งที่ตนได้ทำให้กับองค์กร และส่วนผสมของผลตอบแทนที่แต่ละคนจะได้รับในแต่ละช่วงของอายุก็จะแตกต่างกันไปด้วย เมื่ออายุของตนเปลี่ยนไป ความต้องการรางวัลผลตอบแทนก็จะเปลี่ยนชนิดไปจากเดิมได้ ทั้งนี้ตั้งแต่ ความต้องการของแต่ละคนที่จะยึดถือว่าอะไรสำคัญและต้องการในขณะนั้น

5. การควบคุมและระบบการควบคุม (controls and Control Systems) โดยหลักการระบบการควบคุมขององค์กรควรจะเป็นเครื่องช่วยขึ้นนำหลักกำกับองค์กรให้ดำเนินการไปตามแนวทางที่กำหนด การควบคุมที่กำหนดขึ้นมานี้จะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าระหว่างนี้กิจกรรมต่าง ๆ กำลังดำเนินไปนั้น จะไม่มีการผิดพลาดจากที่ควรจะเป็น ลักษณะของการควบคุมนี้ หากยึดถือมองที่คนผู้ปฏิบัติงานแล้วจะสามารถพิจารณา หลักเกณฑ์ที่จะสามารถนำมาใช้ควบคุมได้ 2 ทาง คือ “การควบคุมจากภายใน” และ “การควบคุมจากภายนอก” สำหรับการควบคุมจากภายในนั้นก็คือสภาพที่ซึ่งตัวผู้ทำงานไม่มีความ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างจริงจังด้วยความรู้สึกของคน สภาพที่เห็นอยู่ก็จะเปรียบเสมือนเป็นการ ควบคุมตนเอง แต่โดยทั่วไป คนส่วนมากเกือบทุกคนต่างก็ต้องมีการกำกับ หรือใช้แรงดึงหรือกระตุ้น ให้ทำงานจากภายนอกควบคู่กับแรงผลักดันที่แต่ละคนมีอยู่ภายในแล้วแรงดึงหรือการกำกับโดย ภายนอกนี้ คือ การควบคุมจากภายนอก ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ยังจำเป็นต้องมีอยู่ ทั้งนี้ไม่เว้นแม้แต่กับ คนที่อ้างว่ามีแรงจูงใจสูงแล้วก็ตาม

6. การตัดสินใจ (decision Making) สำหรับปัจจัยด้านการตัดสินใจนี้มักจะเป็นที่เข้าใจกันค่อนข้างยากกว่าเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กรอย่างไร ซึ่งหากจะกล่าวถึงความสำคัญใน เบื้องต้นก็อาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจนี้ จะเป็นจุดสำคัญของประสิทธิภาพ ผลงานที่จะเกิดขึ้นมาจากระบบปฏิบัติ ถ้าหากระบบการตัดสินใจถูกกำหนดขอบเขตและจัดเป็นระบบไว้ดีก็จะช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้คล่องตัว มีโอกาสใช้ความสามารถและเกิดความพึงพอใจทำให้ปัจจัย ประการอื่นที่จัดไว้แล้วล่วงหน้าสามารถส่งผลออกมาในทางดีต่อผลผลิต หรือผลงานด้วยแต่ใน เวลาเดียวกันปัญหาด้านตัวบุคคลที่จะได้รับมอบหมายอำนาจตัดสินใจก็ถือได้ว่าสำคัญยิ่งหาก ความสามารถไม่พร้อมก็อาจก่อให้เกิดปัญหาการเสียหายได้เช่นกัน ระบบการตัดสินใจที่จัดไว้ดี นี้ จะมีผลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจของ ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนผลงาน ที่ทำได้ ความพอใจ และการมีโอกาพัฒนาและเติบโตของผู้ปฏิบัติด้วย ดังนั้นหากผู้ปฏิบัติงาน ชอบที่จะได้รับโอกาสรับผิดชอบโดยทำการตัดสินใจได้ด้วยตนเองแล้ว ดังนี้

สภาพการณ์ไม่เป็นไป ตามนั้น คือ การสั่งการส่วนใหญ่ทำมาจากข้างบน พร้อมกับมีกฎเกณฑ์ที่จำกัดมากมาย โดยแทบ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานตัดสินใจทำงานเองได้บ้าง ก็จะทำให้ผู้ทำงานอึดอัดอย่างมาก แต่ในทาง ตรงข้ามถ้าหากผู้ทำงานทำตามคำสั่งของผู้อื่นโดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ชอบรับผิดชอบตัดสินใจ งานด้วยตนเองแล้ว ดังนี้ถ้าหากระบบที่จัดไว้เป็นไปอย่างหลวม ๆ โดยลักษณะเป็นไปแบบไม่เป็นทางการและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคนรับผิดชอบทำงานเป็นอิสระของตนเองแล้ว ก็ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอึดอัด ลำบากและกังวลใจเป็นอันมาก แต่อย่างไรก็ตามในบางกรณีที่พนักงานที่รับเข้ามาใหม่ได้มีความรู้ความสามารถติดตัวมา มากพอก็ย่อมเป็นเครื่องช่วยให้เขาพร้อมที่จะเข้ามารับบทบาทในการตัดสินใจด้วยตนเองได้เร็วขึ้น ซึ่งในกรณีเช่นนี้หากโอกาสถูกปิดกั้นความอึดอัดหรือการสูญเสียโอกาสที่ได้ใช้ความสามารถของ บุคคลนั้นเพื่องานก็จะขาดหายไป แต่ถ้าหากความสามารถมีไม่พอเพียง การมอบหมายให้ ตัดสินใจให้ครบถ้วนทันทีก็อาจก่อให้เกิดการเสียหายได้ เพื่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของ องค์กร ระบบการตัดสินใจที่จะกำหนดให้กับจุดปฏิบัติต่าง ๆ จึงต้องมีการพิจารณาให้สมดุล สอดคล้องกันกับความสามารถให้มากที่สุด แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นภายใต้สภาพการณ์ที่คาดการณ์ล่วงหน้า ไม่ได้และมักที่จะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้ทำงานที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งต้องมีการจัดระบบการ ตัดสินใจในหลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามเงื่อนไขและความจำเป็น นั่นคือ บางครั้งอาจเป็นการ ตัดสินใจสั่งการลงมาจากผู้บริหารระดับสูง บางครั้งอาจเป็นการตัดสินใจร่วมกัน สลับกันไปซึ่งผู้ทำ งานก็จะต้องยอมรับสภาพและประมาณถึงความสามารถของตน ซึ่งน้ำหนักควบคู่กับการคำนึงถึง ความชอบของตนเองด้วย

7. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (human resources development) อาจกล่าวได้ว่าการ คัดเลือกตัวบุคคลถือเป็นขั้นตอนแรกสุดของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็ได้ ทั้งนี้เพราะการที่ องค์กรจะสามารถเจริญก้าวหน้าเติบโตอย่างดีนั้น จำเป็นที่จะต้องได้คนดีมีคุณสมบัติเหมาะสม กับ ความจำเป็นของงานเป็นลำดับแรก นอกเหนือจากนี้เพื่อให้พนักงานผู้ปฏิบัติได้เติบโตทันกับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การอบรมและการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานจึงนับว่าเป็นงานสำคัญที่ ขาดไม่ได้ ทั้งนี้ก็เพราะมีความจริงอยู่ว่าในระยะเริ่มแรกของการทำงาน “งานจะสร้างคนให้เติบโต” สภาพการณ์ จะกลับกันนั่นคือ “คนจะเป็นผู้สร้างงานให้ขยายตัวเติบโตไปด้วยความรู้ ความสามารถของคนผู้ ปฏิบัติ” แต่การจะเป็นได้ดังกล่าว “การอบรมและการพัฒนา” นับว่าเป็น เงื่อนไขสำคัญที่จะต้อง กระทำอย่างจริงจังจึงจะเกิดผลดังกล่าวได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากขาด หรือละเลยโดยมิได้ทำการ อบรมหรือพัฒนาบุคคล ปัญหาเรื่องความล้าสมัย ตามไม่ทันกับการ เปลี่ยนแปลงก็จะเกิดขึ้น ทรัพยากรบุคคลจะกลายเป็นตัวถ่วงมีให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ต่อไป นอกจากการคัดเลือกและ อบรมพัฒนาบุคคลแล้วการพัฒนาการบริหารบุคคลยังเกี่ยวข้อง กับเรื่องหนึ่งก็คือ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (performance appraisal) ที่จะต้องเป็นระบบที่ ดีและเหมาะสมที่จะใช้กระตุ้นและจูงใจ ให้พนักงานตื่นตัวและสนใจสร้างความก้าวหน้าโดยมีทั้งการเรียนรู้และเติบโตตลอดเวลาในระหว่าง กระบวนการทำงาน อย่างไรก็ตามการให้ให้มีระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและยุติธรรมนั้น มักจะทำได้ยาก ปัญหาเรื่องขาดข้อมูลหรือ หลักเกณฑ์การจัดไม่ชัดเจน และไม่เป็นที่ยอมรับมาก จะเกิดขึ้นได้เสมอ บางครั้งแม้จะมีความ พยายามที่จะจัดทำแต่ไม่อาจทำได้เพราะข้อมูลที่ได้รับมาไม่ดี พอหรือการสร้างหลักเกณฑ์และ ระบบการวัดและประเมินผลยังไม่เหมาะสมที่ยอมรับได้ ทางแก้จึงอยู่ ที่ต้องพยายามสร้างระบบ การประเมินผลที่เป็นธรรมมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับและที่

สำคัญที่สุดก็คือ จะต้องให้ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวที่จะเป็นกลไกส่งเสริมให้คนผู้ปฏิบัติงานมีการ เรียนรู้และการเติบโตพร้อมกันไป 8. ปัจจัยที่มีอิทธิพลจากภายนอก (External influences) เมื่อคำนึงถึงปัจจัยอิทธิพลของ สภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์การแล้วก็จะเห็นได้ไม่ยากนักว่าสภาพความเป็นไปขององค์การที่จะมี ฐานะง่อนแง่นหรือเติบโตได้ดั่งนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ อิทธิพลของสภาพแวดล้อมเสมอ แต่อาจมี ผลกระทบต่อองค์การมากหรือน้อยต่างกัน ทั้งนี้สุดแต่ชนิด และลักษณะของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันโดยตรงว่ามีอะไรบ้างและเป็นไปอย่างไร ตัวอย่างเช่น องค์การบางแห่งได้มีสภาพผูก ติดอยู่กับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ โดยตรงดังกรณีของกรมการฝึกหัด ครู จะขึ้นอยู่กับจำนวน นักเรียนและการขยายตัวของโรงเรียน ทำนองเดียวกัน อาจกล่าวได้ว่า กลไก ที่จะทำให้องค์การเจริญเติบโตและมีความมั่นคงได้นั้นก็คือการต้อง สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลง ให้ทันกับสภาพแวดล้อมได้ตลอดเวลา โดยทั้งนี้จะต้องสามารถ อยู่ในภาวะที่มีการใช้จุดแข็งที่มีอยู่ สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกเสมอ หากเกิดกรณีไม่สามารถจัดแผนงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมจะเกิด ปัญหาขึ้นทันที อิทธิพลของปัจจัยจาก สภาพแวดล้อมภายนอกจึงนับได้ว่าเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ต่ออนาคตความเป็นไปขององค์การโดยตรง ทั้งนี้ไม่ยกเว้นแม้กับองค์การที่เคยแข็งแรงมาก่อนก็ตาม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จขององค์การ ไว้ว่า ความสำเร็จขององค์การ จะมีได้เพียงโดยยอมขึ้นอยู่กับปัจจัยง่าย ๆ ดังนี้

**1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม** คือ การต้องมีการศึกษาวิจัยการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ก็เพื่อช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวตามทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมนี้จะประกอบด้วย

1) ใฝ่ใจและใกล้ชิดลูกค้า นั่นคือ สามารถทราบถึงความต้องการใหม่ ๆ และเร่ง ให้มีการ ตอบสนองความต้องการลูกค้าได้ก่อนใคร

2) ปฏิบัติการฉับไว คือ การเป็นผู้นำมิใช่การเป็นผู้ตาม โดยจะคอยแสวงหา โอกาส ต่าง ๆ ตลอดเวลาและจะส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ

3) มีการมุ่งสนใจในธุรกิจชัดเจน คือ การมีจุดสนใจที่ชัดเจนและไม่ทำธุรกิจแบบ เบียดหัว แตก แต่จะมีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะทำอย่างชัดเจน

**2. ปัจจัยด้านการบริหาร** คือ การมีเทคนิคการจัดการและกระบวนการบริหารงานที่ ทันสมัยตามทันกับสภาพเงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น คือ

1) วิสัยทัศน์ของผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำขององค์การมากกว่าเป็นเพียงผู้นำ ภายใน องค์การ หรือ นั่นก็คือ การสามารถมองได้กว้างไกลจากระดับสูงขององค์การที่ซึ่งจะ สามารถมองเห็น การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดไกลไปในอนาคต

2) การมุ่งปฏิบัติ คือ การไม่มากพิธีรีตองและทันทีที่เห็นการเปลี่ยนแปลงหรือ เห็น ชัดเจนว่าจะต้องการอะไรก็จะลงมือปฏิบัติในทันทีทันใด

3) การดำเนินการแบบยึดหลักเกณฑ์และเหตุผลน้อยลง นั่นคือ การตัดสินใจ ทำงานที่ เคยต้องมีการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อวัดคุณค่าและความสมเหตุสมผลนั้น ในยุคใหม่นี้ จะ เปลี่ยนแปลงไปเป็นการคาดคะเนอย่างคร่าว ๆ และจะดำเนินการไปด้วยเรื่องราวของอารมณ์ ศิลป์ หรือ วาทะ และความเชื่อและไว้วางใจกันมากกว่า



**3. ปัจจัยด้านโครงสร้าง** คือ การจัดและออกแบบโครงสร้างที่ซึ่งมีความคล่องตัวและเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น คือ

1) การจัดโครงสร้างแบบง่าย ๆ และพึ่งพาการใช้สตาฟสนับสนุน นั่นคือ การจัด องค์การ โดยพยายามให้มีการจัดทีมงานขนาดเล็กแบ่งเป็นหน่วยย่อย ๆ และแต่ละหน่วยคล่องตัว สามารถปรับตัวได้ไว

2) มีการกระจายอำนาจ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในมีการคิด ริเริ่ม และแต่ละหน่วยจะสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อรองรับความต้องการที่แตกต่างกันของ ตลาดได้

3) การอ่อนในท่าแต่แข็งในที่ นั่นคือ การบริหารงานที่ซึ่งแม้จะยังคงต้องกระทำ สิ่งต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ก็ตามแต่ในเวลาเดียวกันก็จะต้องมีการยกเว้นหรือทำอะไรที่ไม่ ผูกติด กับหลักเกณฑ์และระเบียบมากจนเกินไปนัก มีความคล่องตัว และปล่อยให้มีการคิดริเริ่ม และการให้ กล้าลองเสี่ยงบ้างจะช่วยให้องค์การสำเร็จได้

**4. ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์** คือ ส่วนสำคัญของปัจจัยการผลิตที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ นั่นเอง ทรัพยากรมนุษย์นี้จะปัจจัยที่ให้คุณค่าสูงและส่งผลถึงผลผลิต คุณภาพของสินค้าและบริการและความสำเร็จขององค์การด้วย ทั้งนี้สิ่งที่พึงต้องสร้างขึ้นก็คือ

1) การสร้างบรรยากาศให้มีความเชื่อถือระหว่างกันเพื่อให้เกิดความผูกพันต่องานที่ทำ

2) การเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยการเห็นชอบร่วมกัน ซึ่งในเรื่องนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี การ ต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดี

3) การมุ่งผลระยะยาว นั่นคือ การต้องรู้คุณค่าทรัพยากรมนุษย์และการกระทำ อย่างจริงใจและจริงจังด้วยการรู้จักหา รู้จักสร้าง ยอมทุ่มเทลงทุนพัฒนาคนให้เติบโตได้ด้วยความ อดทน รู้จักเปิดทางให้คนได้มีโอกาสก้าวหน้าและเติบโตอย่างมีคุณค่า ทั้งนี้ การคิดและมุ่งผลยาวไกลของการ รู้จักคุณค่าทรัพยากรมนุษย์นี้ การจะมีได้ ส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยแนวคิดของการรู้จักการให้ หรือการทุ่มเทอุทิศเพื่อการสร้างคน ดังนั้นการมองไกลจึงหมายถึงการรู้จักเสียสละกำไรในระยะสั้นที่ จะต้องยอมให้ลดลงเพื่อสำหรับการสร้างคนด้วย

ติน ปรัชญาพฤษ์(2542, หน้า 305). ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

1. ส่งเสริมบรรยากาศการบริหารที่มีความอบอุ่นเป็นกันเอง

2. สถานการณ์ระบบราชการที่สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

3. การสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุด เช่น ประกาศนโยบายที่ชัดเจนในการนำแนวคิดการพัฒนาองค์กรมาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีความศรัทธาสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร

4. การปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับการพัฒนาองค์กร เช่น โครงสร้างแบบราบ (Flat Organization) เช่นเดียวกับ ฌญฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 275-276) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาองค์กร ประสบความสำเร็จ คือ

4.1 การออกแบบของค์การและระบบงานใหม่ โดยการนำเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ มาปรับใช้ ในองค์การ เช่น การบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

4.2 การแสดงออกซึ่งให้เกียรติเคารพในศักดิ์ศรีของบุคคล

4.3 การปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเชื่อถือ ความไว้วางใจ เชื่อใจ ก็จะมีส่วนช่วยให้การพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จได้ง่าย

4.4 การดำเนินการพัฒนาองค์การอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และโปร่งใส ผู้ที่ดำเนินการ พัฒนาองค์การจะต้องชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจเหตุผล และขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ

4.5 การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินการ เพื่อให้ เกิดความเข้าใจตรงกัน และเกิดความภาคภูมิใจ ส่งให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี ดังนั้นการบริหารองค์การที่จะประสบผลสำเร็จนั้นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และนอกจากนี้บุคลากรในองค์การก็ต้องให้ความร่วมมือ ร่วมใจด้วยจึงจะทำให้การพัฒนา องค์การบรรลุตามเป้าหมาย

## 2.6 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด

### 1) การจัดตั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด

ในการจัดตั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด เนื่องจากมีการปฏิรูประบบ ราชการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ส่งผลให้มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา แห่งชาติ พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้มีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นส่วนราชการไม่สังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงาน สอนงานคณะสงฆ์และรัฐ โดยการ บำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ คุ้มครอง และส่งเสริมงานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนา แต่เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการขาดหน่วยงานระดับพื้นที่ในส่วนภูมิภาค จึงไม่สามารถปฏิบัติภารกิจรองรับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางในกิจการพระพุทธศาสนาและสอนงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ จึงได้จัดตั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาขึ้นใน

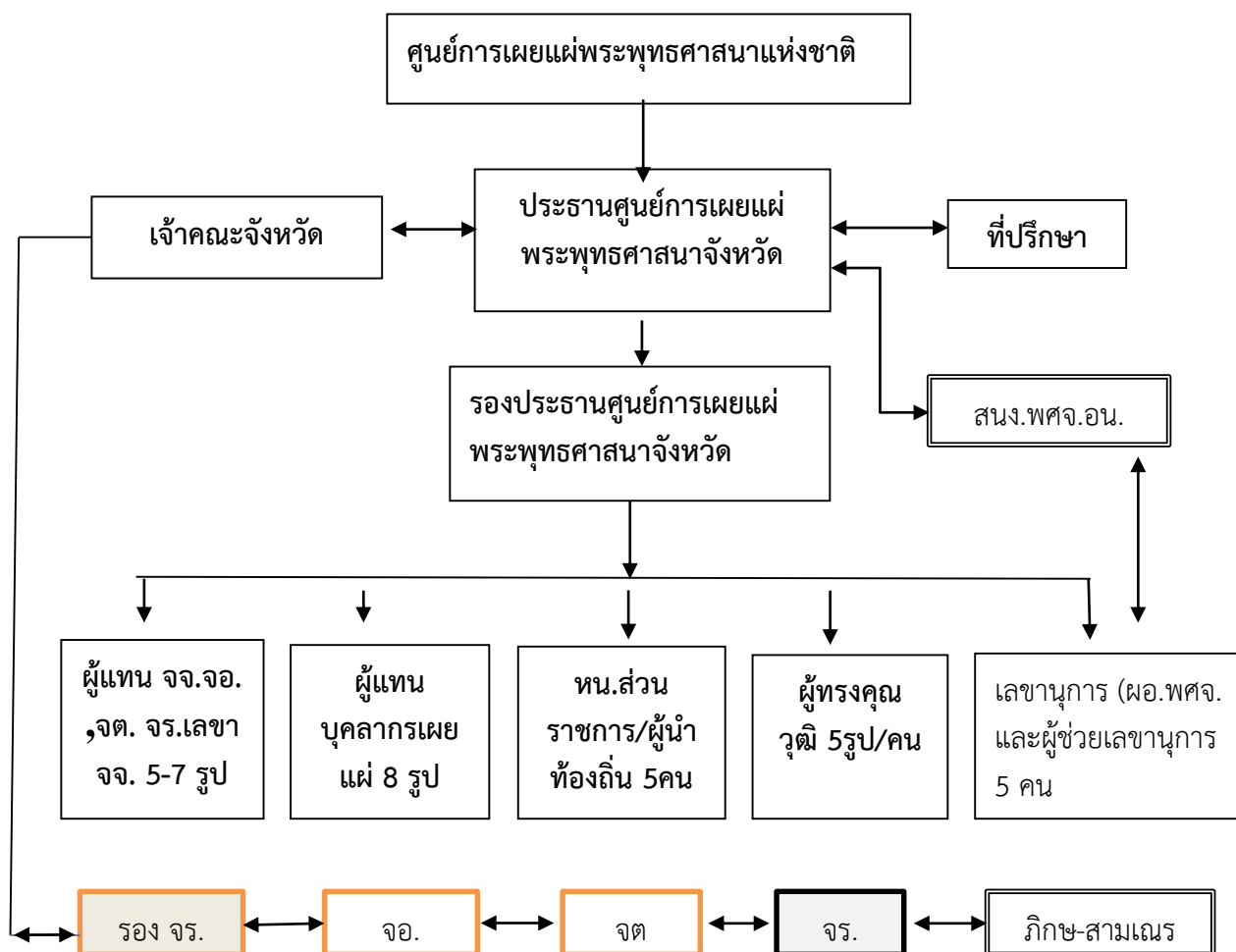
### 2) ความสำคัญศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด

การเผยแผ่พระพุทธศาสนามีความสำคัญต่อการดำรงอยู่และเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา นับตั้งแต่สมัยพุทธกาลจวบจนปัจจุบันกล่าวสำหรับประเทศไทยคนไทยส่วนใหญ่ได้รู้จักเข้าใจเข้าถึงหลักธรรมคำสอนอันประเสริฐของพระพุทธเจ้าจนสามารถเลือกสรรนำมาบูรณาการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันก่อให้เกิดเป็นวิถีพุทธคือวิถีไทยดำรงอยู่อย่างสงบสุขมาช้านาน ได้ก็เพราะอาศัยบรรพชนไทยทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์ผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของพระพุทธศาสนาได้ทุ่มเทเสียสละช่วยกันประกาศเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยรูปแบบและวิธีการที่สืบทอดต่อกันมาเพื่อให้หลักพุทธธรรมฝังแน่นเป็นรากฐานแห่งวิถีชีวิตและ

ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคมไทยสืบมาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยสังคมโลก คณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคมจึงได้ออกระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พ.ศ. 2550 เพื่อให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนามียุทธศาสตร์สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันโดย กำหนดให้มีการจัดตั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติและศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประจำจังหวัดทุกจังหวัดรวมทั้งการก่อตั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดพร้อมให้มี คณะกรรมการฯ ทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย / แผนงาน ส่งเสริม กำกับดูแลงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพโดยให้มีคณะกรรมการฯ ทั้งที่เป็น พระภิกษุและคฤหัสถ์ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาภาคตะวันออกเฉียงตอนกลาง ได้ถูกกำหนดขึ้น ตามระเบียบมหาเถรสมาคม พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเมื่อปี พ.ศ. 2552 ให้มี คณะกรรมการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดลงนามแต่งตั้งโดยสมเด็จพระพุทธาจารย์ ประธานคณะผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราชประธานกรรมการมหาเถรสมาคม<sup>2</sup>สามารถศึกษา รายละเอียดได้ในระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการเผยแผ่ พ.ศ. 2550

พระพุทธศาสนามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตโดยมีพระธรรมคำสอนของพระพุทธ องค์เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตสร้างความสงบสุขร่มเย็นให้แก่ตนเองและสังคมสืบต่อมาอย่าง ยาวนานจนถึงปัจจุบันมีระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พ.ศ. 2550 กำหนดให้มีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติและศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำ จังหวัดเป็นองค์กรที่บูรณาการกับศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติและศูนย์การเผยแผ่ พระพุทธศาสนาจังหวัดคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินการ

**โครงสร้างการบริหารศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด**การบริหารองค์กรไม่ว่าจะ เป็นองค์กรประเภทใดก็ตามย่อมมีจุดหมาย มีเป้าหมายด้วยกันทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก องค์กรขนาดใหญ่ และมีโครงสร้างการบังคับบัญชาแม้แต่การบริหารองค์กรของพระพุทธองค์เองก็ยังมี โครงสร้างการบริหารงานเช่นกัน การบริหารศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัด ทำหน้าที่ เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และกองทุน เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นที่แลกเปลี่ยนเสริมสร้างประสบการณ์ เป็นสถาบันพัฒนาบุคลากร การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในส่วนภูมิภาค มีสายบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อศูนย์การเผยแผ่ พระพุทธศาสนาแห่งชาติ คณะกรรมการประจำศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัด ประกอบด้วยเจ้าคณะภาค 3 และรองเจ้าคณะภาค 3 เป็นกรรมการที่ปรึกษา มีเจ้าคณะจังหวัดเป็น ประธานกรรมการ รองเจ้าคณะจังหวัดเป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนเจ้าคณะจังหวัดเจ้าคณะ อำเภอบุคลากร เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาสและเลขานุการ ผู้แทนบุคลากรการเผยแผ่พระพุทธศาสนาหัวหน้า ส่วนราชการผู้นำท้องถิ่น และมีผู้อำนวยการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นกรรมการและ เลขานุการ และมีผู้ช่วยเลขานุการ ตามที่ระเบียบมหาเถรสมาคมกำหนด มีฝ่ายสนับสนุนคือ สายงาน บังคับบัญชาของการคณะสงฆ์และมีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นส่วนราชการที่ให้การ ส่งเสริมสนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานอีกฝ่ายหนึ่ง ดังแผนภูมิการ บริหารที่ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2.1 ผังโครงสร้างและการบริหารงานศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

สรุป โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด จะเห็นว่า โครงสร้างการบริหารงานมีลักษณะเด่นชัด มีผู้บริหาร กรรมการเลขานุการ มีคณะกรรมการทั้งฝ่าย บรรพชิตและคฤหัสถ์ อีกทั้งมีส่วนราชการเข้ามาช่วยเหลืออีกหลายฝ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม

### 3) แนวคิดและหลักการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด

การบริหารของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ในการบริหารกิจการใดกิจการหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นกิจการใหญ่ที่มีขนาดมีบุคลากรเป็นร้อยเป็นพันคน หรือกิจการที่มีบุคลากรเพียง 3-10 คน ก็มีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารกิจการให้บรรลุวัตถุประสงค์เช่นกัน ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด เป็นองค์กรที่มีเป้าหมายในการบริหารงานเช่นเดียวกันกับองค์กรอื่นๆ มีคณะกรรมการบริหารจำนวน 35 รูป/คน

**แนวคิดและหลักการ** เพื่อให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยกำหนดแนวคิดและหลักการคือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ประจำจังหวัด บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงต้องเทียบเคียงและนำทฤษฎีการบริหารองค์กรที่เห็นว่าจะทำให้ศูนย์การเผยแผ่ปฏิบัติงานในหน้าที่ไปได้ถูกทางโดยอาศัยทฤษฎีการบริหารที่ได้รับการยอมรับมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารของพระพุทธเจ้า
2. ทฤษฎีการบริหารองค์กรของ กุลิค และ เออร์วิค (Gulick and Urwick) ถึงการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยกระบวนการบริหารงาน (Process of Management) 7 ประการ คือ กระบวนการ POSDCORB
3. ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ PDCA หรือ วงจรคุณภาพ หรือ กระบวนการดำเนินงานของ ดร.เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (Dr. W. Edwards Deming)
4. ธรรมประกาศโนบาย ของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต)สรุปว่า ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัด ได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์กรในสมัยของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ร่วมกับทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### หน่วยงานภาครัฐและนโยบายสนับสนุนการดำเนินงาน

จากการประกาศธรรมของพระพุทธองค์เมื่อในอดีต เป็นบทบาทสำคัญของสถาบันสงฆ์ซึ่งตรงกับพุทธพจน์ครั้งทรงส่งสาวกออกประกาศพระศาสนาเป็นภาษาไทยว่า ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงจาริก ไปเพื่อประโยชน์และความสุขของชนเป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ทั้งหลายการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นการช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ด้วยอาศัยความเมตตาและกรุณาของพระภิกษุสงฆ์ ซึ่งในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับบริบทของโลกที่เปลี่ยนไป โดยศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติได้กำหนดให้ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดถือเป็นแนวทางรูปแบบการเผยแผ่ ซึ่งพระนักเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ พระภิกษุผู้แตกฉานในธรรมะ เข้าใจและสามารถเผยแผ่ธรรมโดยผ่านรูปแบบต่าง ๆ

1. ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติหน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนการเผยแผ่ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของบ้านเมืองไม่ว่าจะเป็นการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจและสังคม บนพื้นฐานของการดำรงชีวิตของประชาชนที่หลากหลายในชนชั้นและสถานะทางสังคมทำให้เกิดความสับสนในการใช้ชีวิตและไม่สามารถหาทางออกให้กับตนเองได้ ปัญหาส่วนตัวปัญหาครอบครัว และปัญหาสังคมจึงเกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันพระภิกษุสงฆ์ที่จะออกทำการเผยแผ่ก็มีจำนวนไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรที่ทวีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันทางราชการเห็นว่าควรมีหน่วยงานเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนในกิจการของพระศาสนาให้ดีขึ้น เพราะพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นสถาบันหลักของชาติ โดยกำหนดให้มีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นที่ตั้งของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติและทำหน้าที่เลขานุการ และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นที่ตั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดและทำหน้าที่เลขานุการ ร่วมบูรณาการกับทางคณะสงฆ์ในการหาแนวทางพัฒนาพระนักเผยแผ่เพื่อนำหลักธรรมลงสู่ประชาชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยการให้พระสงฆ์เป็นผู้เดินเข้าหาประชาชนมากกว่าที่ประชาชนจะเดินเข้าหาพระสงฆ์และมีหน่วยงานทางราชการคอยอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือการบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของ

คณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากฝ่ายอาณาจักรและพุทธจักรต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราชภาระของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจการทางศาสนาตามประวัติและพัฒนาการโดยลำดับ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2545 ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิม ออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ดังปรากฏอยู่ทุกวันนี้

2. องค์การทางคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนานอกจากจะได้รับการสนับสนุน การดูแลของงานส่งเสริมพระพุทธศาสนาจากรัฐบาลในด้านนโยบายและงบประมาณ ซึ่งมีสำ นักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดคอยให้ความสะดวกแล้ว ทางคณะสงฆ์เองก็มีองค์กรและบุคลากรที่ทำหน้าที่เผยแผ่โดยตรง ทำหน้าที่เผยแผ่ทั้งรูปแบบเชิงรับและแบบเชิงรุก คือ 1) มหาเถรสมาคม ที่เป็นองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุด 2) วัด/ศาสนสถาน ซึ่งเป็นที่ปฏิบัติศาสนกิจ เป็นที่พำนักอาศัยของพุทธบริษัท 3) สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น ตามระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ. 2543 โดยมหาเถรสมาคมให้การส่งเสริมสนับสนุนเพื่อรองรับประชาชนพุทธบริษัทที่สนใจใคร่ปฏิบัติธรรมด้วยการฝึกสมาธิเจริญวิปัสสนาโดยมุ่งให้แต่จังหวัดควรมีสำนกปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในด้านการฝึกอบรมสมถกัมมัฏฐานหรือวิปัสสนากัมมัฏฐาน 4) หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล มีชื่อย่อเรียกว่า อ.ป.ต. เป็นความคิดริเริ่มของคณะสงฆ์โดยเจ้าพระคุณสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินฺธรมหาเถร ป.ธ.9) วัดสามพระยา กรุงเทพมหานคร และมหาเถรสมาคมได้ออกระเบียบว่าด้วยการตั้งหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล พ.ศ. 2546

3. บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาบุคลากรผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ บุคลากรที่ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเทคนิค หลักการและวิธีการในการอบรมสั่งสอนประชาชนให้ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย

3.1) พระสังฆาธิการทุกระดับชั้นเป็นพระนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งตามพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์กฎระเบียบคำสั่งของมหาเถรสมาคมและพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชซึ่งมีภาระหน้าที่โดยตรงที่จะให้การบรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตร (พระอุปัชฌาย์) อบรมสั่งสอนหลักพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

3.2) พระนักเทศน์ (เรียกตามศัพท์ทางพระพุทธศาสนาเดิมว่าพระธรรมกถึก) คือ พระภิกษุที่ผ่านการฝึกวิธีการหลักการอธิบายธรรมะตามหลักสูตรโครงการอุดหนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเผยแผ่พระพุทธศาสนา (พระนักเทศน์) โดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคมจนมีความรู้ความสามารถความชำนาญประสบการณ์และทักษะวิธีการการใช้เครื่องมือสื่อสารในการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าให้ประชาชนได้เรียนรู้และปฏิบัติตามอันเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าด้วยการชี้แจงให้ฟังเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแบบหนึ่งที่ยินยอมมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล

3.3) พระวิปัสสนาจารย์คือพระภิกษุที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมวิชากรรมฐานที่คณะสงฆ์หรือวัด/สำนักปฏิบัติธรรมหรือศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนดขึ้นตามโครงการอุดหนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการอบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาวิปัสสนากัมมัฏฐานแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

3.4) พระธรรมทูตคือพระภิกษุที่ผ่านการฝึกวิธีการหลักการอธิบายธรรมะและเป็นผู้มีความรู้ดีและปฏิบัติดีแล้วทำหน้าที่เปรียบเสมือนทูตทางธรรมคือผู้นำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปเผยแผ่แก่ประชาชนถึงที่ (ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาในเชิงรุก) เป็นการปลูกฝังพัฒนาจิตใจของประชาชนให้ยึดมั่นในหลักธรรมโดยยึดหลักปฏิบัติตามพระดำรัสที่พระพุทธเจ้าทรงประทานแก่พระสงฆ์สาวก60รูปก่อนจะทรงส่งไปประกาศพระพุทธศาสนาครั้งแรกโดยผ่านการฝึกอบรมตามระเบียบกองงานพระธรรมทูตว่าด้วยการจัดระเบียบงานพระธรรมทูตพ.ศ. 2534

3.5) พระจริยานิเทศก์คือพระภิกษุที่ได้รับการแต่งตั้งจากศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยการเสนอของเจ้าคณะจังหวัดและเจ้าคณะภาคเห็นชอบแล้วปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมการปกครองการศึกษาการเผยแผ่การสาธารณูปการการศึกษาสงเคราะห์การสาธารณสงเคราะห์และศาสนกิจอื่น ๆ ภายในจังหวัดตามที่เจ้าคณะจังหวัดสั่งการหรือมอบหมาย

3.6) พระปริยัตินิเทศก์คือพระภิกษุที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งจากเจ้าคณะจังหวัดตามความเห็นชอบของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติแล้วปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศก์การศึกษาการศาสนศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์

3.7) พระบัณฑิตเผยแผ่พระพุทธศาสนาคือพระภิกษุที่มีความรู้ทั้งสายสามัญและทางธรรมโดยสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีพุทธศาสตรบัณฑิตหรือศาสนศาสตรบัณฑิตและนักธรรมชั้นเอก (หากสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีอื่นนอกนี้ต้องเป็นเปรียญธรรม3ประโยคขึ้นไปและนักธรรมชั้นเอกประกอบด้วย) ซึ่งทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีเทคนิคและวิธีการเป็นที่เข้าใจและประทับใจของผู้ที่ได้รับการถ่ายทอด

3.8) ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม – บาลี คือ พระภิกษุหรือสามเณรที่มีความรู้ทางด้านภาษาบาลี และวิชาธรรมะ มีภูมิรู้ภูมิธรรมทำหน้าที่เป็นครูสอนวิชาภาษาบาลี และวิชาธรรมะ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม – บาลี

3.9) ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ คือ พระภิกษุสามเณร หรือ ฆราวาสที่มีความรู้ ความสามารถ ในระดับที่กฎหมายกำหนด คือระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่สอน และมีใบประกอบวิชาชีพครู มีภูมิรู้ภูมิธรรมทำหน้าที่เป็นครูสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3.10) พระภิกษุสามเณรทุกรูป ที่ได้รับการบรรพชาอุปสมบทจากพระอุปัชฌาย์ ให้เป็นพระภิกษุสามเณรก็เป็นบุคลากรเผยแผ่พระพุทธศาสนา หากพระภิกษุสามเณรเหล่านั้นประพฤติดีปฏิบัติชอบ ทำให้ดู อยู่ให้เห็นเมื่อประชาชนได้พบเห็นในศิลาจารวัตร ของพระภิกษุสามเณร เหล่านี้ก็จะเกิดความศรัทธาเลื่อมใส เช่น การเดิน นั่ง ยืน นอน ที่สวยสง่างาม ก็จะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามและเชื่อฟัง

สรุปว่า หน่วยงานหรือองค์กรที่สนับสนุน ส่งเสริมให้การบริหารศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีทั้งที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและทางคณะ

สงฆ์ คือ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดและทางฝ่าย คณะสงฆ์ก็มีมหาเถรสมาคม วัด ศาสนสถานและพระภิกษุสามเณรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญได้รับการ พัฒนาให้การสนับสนุนในรูปแบบที่หลากหลาย

### ศูนย์พระพุทธศาสนาจังหวัดกาฬสินธุ์

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย ด้วยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือ พระพุทธศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันที่ ชาติไทยเรามีความมั่นคง ดำรงเอกราช มีอธิปไตยเป็นอิสระเสรีอยู่ได้ตราบเท่าทุกวันนี้ ก็ด้วยคนใน ชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่างคนในชาติ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา ดังนั้น หลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของประเทศชาติ การบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักร และศาสนจักร ต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราช ภาระของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา ตามประวัติและ พัฒนาการโดยลำดับ ดังนี้

- สมัยกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา มีราชบัณฑิต และ หมื่นราชสังฆการี รับมอบหมาย การกิจด้านการศาสนา

- ต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มีหน่วยงานรับผิดชอบ 3 หน่วยงานคือ กรมธรรมการ กรมสังฆการี และกรมราชบัณฑิต

พ.ศ. 2430 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ให้ตั้ง กรมศึกษาธิการ ขึ้นดูแลโรงเรียนต่าง ๆ ในขณะนั้น

พ.ศ. 2435 รวมกรมธรรมการ กรมสังฆการี กรมพยาบาล กรมพิพิธภัณฑสถาน และกรม ศึกษาธิการ เป็นกระทรวงธรรมการ

พ.ศ. 2441 “ประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง” ให้ราษฎรมีความรับผิดชอบ และให้รู้จัก การประกอบอาชีพ ในทางสุจริต โดยให้พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้สั่งสอนอบรม (พ.ศ. 2442 กระทรวงมหาดไทย ได้โอนหน้าที่การอุดหนุนการศึกษา ให้กระทรวงธรรมการตามเดิม)

พ.ศ. 2445 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ซึ่งมีบัญญัติ ให้พระสงฆ์ทุกระดับ มีหน้าที่บำรุงการศึกษาในวัดอีกด้วย

พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้มีการปรับปรุงตำแหน่ง หน้าที่ ในกระทรวงธรรมการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีกองบัญชาการและแบ่งกรมใหญ่มีหัวหน้าเป็น อธิบดี 2 กรม คือ กรมธรรมการ และกรมศึกษาธิการและใน 2 กรมดังกล่าว ก็มีกรมเล็ก ๆ ซึ่งหัวหน้า มีตำแหน่งเป็นเจ้าของกรมอยู่ในสังกัด คือ กรมสังฆการี กรมพระอาราม กองอธิการณ ขึ้นอยู่กับกรมธรรม การ ส่วนกรมราชบัณฑิต กรมวิสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษา ขึ้นกับกรมศึกษาธิการ

พ.ศ. 2462 ได้มีการเปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และโปรดให้ ย้ายกรมธรรมการ ไปรวมอยู่ในพระราชสำนักตามประเพณีเดิม ซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกันไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”



พ.ศ. 2469 เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงธรรมการ อีกครั้งหนึ่ง และย้ายกรมธรรมการ ซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกัน ไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2474 มีการเปลี่ยนแปลงราชการในกระทรวงธรรมการและกรมสังฆการีเข้าด้วยเช่นเดิม กรมธรรมการยังคงสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการเรื่อยมา แม้ภายหลังสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง

พ.ศ. 2484 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อ กรมธรรมการ เป็น กรมการศาสนา

พ.ศ. 2545 ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิม ออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

พ.ศ. 2547 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ออกคำสั่งที่ 40/2547 ลงวันที่ 30 มกราคม 2547 ให้จัดตั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นส่วนราชการ มีฐานะเทียบเท่ากองเป็นภายใน ปฏิบัติหน้าที่ในระดับจังหวัด ขึ้นตรงอยู่ในบังคับบัญชาของผู้อำนวยการ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนาและสนองงานคณะสงฆ์ภายในจังหวัด ภายหลังจากนั้น นายบัญญัติ ชนะกาญจน์ ขณะนั้นปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอห้วยเม็ก ได้รับคำสั่งที่ 269 /2547 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2547 ให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศาสนา 8 (ผู้อำนวยการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ) และได้ขอใช้สถานที่อาคาร หนูอินทร์กิตติสารโอรุณสรณ์ (อาคารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเมืองกาฬสินธุ์เดิม) ในการจัดตั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ถนนสนามบิน ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน

ที่ตั้ง ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ตำบลหลุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ กาฬสินธุ์ 46000

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรหลักที่ให้การสนองงานคณะสงฆ์ ส่งเสริมสนับสนุน อุปลั้มภ์ และ คຸ້ມครองพระพุทธศาสนา มุ่งพัฒนาวัด และบุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพ ด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย มุ่งการให้บริการที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด

#### พันธกิจ (MISSION)

1. สนองงานคณะสงฆ์ ประสานส่งเสริมกิจการ และการบริหารการปกครองคณะสงฆ์
2. ให้การสนับสนุนส่งเสริม และคຸ້ມครองพระพุทธศาสนา
3. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนสถาน ศาสนวัตถุ และศาสนสมบัติกลางของพระพุทธศาสนา
4. พัฒนาบุคลากรทางพุทธศาสนาให้มีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอดหลักธรรม
5. เป็นศูนย์รวมของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมให้ศาสนสถานเป็นศูนย์การเรียนรู้และถ่ายทอดแนวคิดตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชน
6. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยพัฒนาระบบงาน

### วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการบริหารวัด และการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
2. เพื่อสนับสนุนส่งเสริม คຸ້ມครองพระพุทธรศาสนา ทำนุบำรุงศาสนสถาน ศาสนวัตถุและศาสนสมบัติกลาง
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรพระพุทธรศาสนา และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของพุทธรศาสนิกชน

### ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธรศาสนาขอนแก่น

พระพุทธรศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย ด้วยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือพระพุทธรศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันที่ชาติไทยเรามีความมั่นคง ดำรงเอกราช มีอธิปไตยเป็นอิสระเสรีอยู่ได้ตราบเท่าทุกวันนี้ ก็ด้วยคนในชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธรศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่างคนในชาติ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธรศาสนา ดังนั้นหลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของ ประเทศชาติ การบริหารกิจการพระศาสนา นั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธรบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักร ต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราชมารของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา ตามประวัติและพัฒนาการโดยลำดับ ดังนี้

- สมัยกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา มีราชบัณฑิต และ หมื่นราชสังฆการี รับมอบหมายภารกิจด้านการศาสนา

- ต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มีหน่วยงานรับผิดชอบ 3 หน่วยงานคือ กรมธรรมการ กรมสังฆการี และกรมราชบัณฑิต

พ.ศ. 2430 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตั้ง กรมศึกษาธิการ ขึ้นดูแลโรงเรียนต่าง ๆ ในขณะนั้น

พ.ศ. 2435 รวมกรมธรรมการ กรมสังฆการี กรมพยาบาล กรมพิพิธภัณฑสถาน และกรมศึกษาธิการ เป็นกระทรวงธรรมการ

พ.ศ. 2441 “ประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง” ให้ราษฎรมีความรับผิดชอบ และให้รู้จักการประกอบอาชีพ ในทางสุจริต โดยให้พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้สั่งสอนอบรม (พ.ศ. 2442 กระทรวงมหาดไทย ได้โอนหน้าที่การอุดหนุนการศึกษา ให้กระทรวงธรรมการตามเดิม)

พ.ศ. 2445 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ซึ่งมีบัญญัติให้พระสงฆ์ทุกระดับ มีหน้าที่บำรุงการศึกษาในวัดอีกด้วย

พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้มีการปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ ในกระทรวงธรรมการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีกองบัญชาการและแบ่งกรมใหญ่มีหัวหน้าเป็นอธิบดี 2 กรม คือ กรมธรรมการ และ กรมศึกษาธิการ และใน 2 กรมดังกล่าว ก็มีกรมเล็ก ๆ ซึ่ง

หัวหน้ามีตำแหน่งเป็นเจ้ากรมอยู่ในสังกัด คือ กรมสังฆการี กรมพระอาราม กองอธิการณ์ ขึ้นอยู่กับกรม  
ธรรมการ ส่วนกรมราชบัณฑิต กรมวิสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษา ขึ้นกับกรมศึกษาธิการ

พ.ศ. 2462 ได้มีการเปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และโปรดให้  
ย้ายกรมธรรมการ ไปรวมอยู่ในพระราชสำนักตามประเพณีเดิม

ซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกันไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า  
การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2469 เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงธรรมการ อีกครั้งหนึ่ง และย้ายกรมธรรมการ ซึ่งรวม  
กรมสังฆการีอยู่ด้วยกัน ไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษา  
ไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2474 มีการเปลี่ยนแปลงราชการในกระทรวงธรรมการและกรมสังฆการีเข้าด้วย  
เช่นเดิม กรมธรรมการยังคงสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการเรื่อยมา แม้ภายหลังสมัยเปลี่ยนแปลงการ  
ปกครอง

พ.ศ. 2484 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อ กระทรวง  
ธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อ กรมธรรมการ เป็น กรมการศาสนา

พ.ศ. 2545 ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิม ออกเป็น  
2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา  
แห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ดังปรากฏอยู่ทุกวันนี้

ที่ตั้ง ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น หลังใหม่  
ชั้น 3 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

โทร. 043 - 238356-8 โทรสาร. 043 - 238357-8

E-mail : kkn2554@hotmail.com

เว็บไซต์ : <http://kkn.onab.go.th>

### วิสัยทัศน์

อุปลัถม์ภัก์คุมครองเผยแผ่พระพุทธศาสนา และสนองงานคณะสงฆ์อย่างมีอาชีพ เพื่อให้  
เกิดประโยชน์สุขแห่งประชาชน และสันติสุขแห่งประเทศชาติอย่างยั่งยืน

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนวัดให้เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของชุมชน
2. สนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์ให้มีคุณภาพ
3. ส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อประโยชน์สุขแห่งประชาชน
4. อุปลัถม์ภัก์คุมครองพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยั่งยืน
5. ดำเนินการให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาแห่งภูมิภาค
6. พัฒนา ดูแลรักษา และจัดการศาสนสมบัติ ให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและ

สังคม

7. มุ่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

### ยุทธศาสตร์

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้วัดมีความมั่นคงยั่งยืน
2. การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาสงฆ์ให้มีคุณภาพ
3. การส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อประโยชน์สุขแห่งประชาชน
4. การอุปถัมภ์ ค้ำครองพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยั่งยืน
5. การเสริมสร้างศักยภาพให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาแห่งภูมิภาค
6. การพัฒนาการจัดการศาสนสมบัติให้มีประสิทธิภาพ
7. การส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการของจังหวัดขอนแก่นให้ป็นมืออาชีพ

### ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย ด้วยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือพระพุทธศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันที่ชาติไทยเรามีความมั่นคง ดำรงเอกราช มีอธิปไตยเป็นอิสระเสรีอยู่ได้ตราบเท่าทุกวันนี้ ก็ด้วยคนในชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่งคนในชาติ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา ดังนั้นหลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของ ประเทศชาติ การบริหารกิจการพระศาสนา นั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักร ต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราชภาระของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา ตามประวัติและพัฒนาการโดยลำดับ ดังนี้

- สมัยกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา มีราชบัณฑิต และ หมื่นราชสังฆการี รับมอบหมายภารกิจด้านการศาสนา

- ต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มีหน่วยงานรับผิดชอบ 3 หน่วยงานคือ กรมธรรมการ กรมสังฆการี และกรมราชบัณฑิต

พ.ศ. 2430 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตั้ง กรมศึกษาธิการ ขึ้นดูแลโรงเรียนต่าง ๆ ในขณะนั้น

พ.ศ. 2435 รวมกรมธรรมการ กรมสังฆการี กรมพยาบาล กรมพิพิธภัณฑสถาน และกรมศึกษาธิการ เป็นกระทรวงธรรมการ

พ.ศ. 2441 “ประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง” ให้ราษฎรมีความรับผิดชอบ และให้รู้จักการประกอบอาชีพ ในทางสุจริต โดยให้พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้สั่งสอนอบรม (พ.ศ. 2442 กระทรวงมหาดไทย ได้โอนหน้าที่การอุดหนุนการศึกษา ให้กระทรวงธรรมการตามเดิม)

พ.ศ. 2445 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ซึ่งมีบัญญัติให้พระสงฆ์ทุกระดับ มีหน้าที่บำรุงการศึกษาในวัดอีกด้วย

พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้มีการปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ ในกระทรวงธรรมการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีกองบัญชาการและแบ่งกรมใหญ่มีหัวหน้าเป็นอธิบดี 2 กรม คือ กรมธรรมการ และ กรมศึกษาธิการ และใน 2 กรมดังกล่าว ก็มีกรมเล็ก ๆ ซึ่ง

หัวหน้ามีตำแหน่งเป็นเจ้ากรมอยู่ในสังกัด คือ กรมสังฆการี กรมพระอาราม กองอธิการณ์ ขึ้นอยู่กับกรมธรรมการ ส่วนกรมราชบัณฑิต กรมวิสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษา ขึ้นกับกรมศึกษาธิการ

พ.ศ. 2462 ได้มีการเปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และโปรดให้ย้ายกรมธรรมการ ไปรวมอยู่ในพระราชสำนักตามประเพณีเดิม ซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกันไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2469 เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงธรรมการ อีกครั้งหนึ่ง และย้ายกรมธรรมการ ซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกัน ไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2474 มีการเปลี่ยนแปลงราชการในกระทรวงธรรมการและกรมสังฆการีเข้าด้วยเช่นเดิม กรมธรรมการยังคงสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการเรื่อยมา แม้ภายหลังสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง

พ.ศ. 2484 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อ กรมธรรมการ เป็น กรมการศาสนา

พ.ศ. 2545 ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิม ออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ดังปรากฏอยู่ทุกวันนี้

ที่ตั้ง ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม. ตำบลแว้งนาง อำเภอเมืองมหาสารคาม. มหาสารคาม. 44000 โทร. 043-777795-6. โทรสาร 043-777797.

#### วิสัยทัศน์

อุปลักษณ์คุ้มครองเผยแผ่พระพุทธศาสนา และสนองงานคณะสงฆ์อย่างมีอาชีพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน และสันติสุขแก่ประเทศชาติอย่างยั่งยืน

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนวัดให้เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของชุมชน
2. สนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์ให้มีคุณภาพ
3. ส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
4. อุปถัมภ์คุ้มครองพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยั่งยืน
5. ดำเนินการให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาแห่งภูมิภาค
6. พัฒนา ดูแลรักษา และจัดการศาสนสมบัติ ให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคม
7. มุ่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

#### ยุทธศาสตร์

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้วัดมีความมั่นคงยั่งยืน
2. การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาสงฆ์ให้มีคุณภาพ
3. การส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
4. การอุปถัมภ์ คุ้มครองพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยั่งยืน
5. การเสริมสร้างศักยภาพให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาแห่งภูมิภาค
6. การพัฒนาการจัดการศาสนสมบัติให้มีประสิทธิภาพ

## 7. การส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการของจังหวัดขอนแก่นให้เป็นมืออาชีพ

### ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดร้อยเอ็ด

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย ด้วยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือพระพุทธศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันที่ชาติไทยเรามีความมั่นคง ดำรงเอกราช มีอธิปไตยเป็นอิสระเสรีอยู่ได้ตราบเท่าทุกวันนี้ ก็ด้วยคนในชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่างคนในชาติ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา ดังนั้นหลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของ ประเทศชาติ การบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักร ต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราโชบายของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา ตามประวัติและพัฒนาการโดยลำดับ ดังนี้

- สมัยกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา มีราชบัณฑิต และ หมื่นราชสังฆการี รับมอบหมายภารกิจด้านการศาสนา

- ต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มีหน่วยงานรับผิดชอบ 3 หน่วยงานคือ กรมธรรมการ กรมสังฆการี และกรมราชบัณฑิต

พ.ศ. 2430 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตั้ง กรมศึกษาธิการ ขึ้นดูแลโรงเรียนต่าง ๆ ในขณะนั้น

พ.ศ. 2435 รวมกรมธรรมการ กรมสังฆการี กรมพยาบาล กรมพิพิธภัณฑสถาน และกรมศึกษาธิการ เป็นกระทรวงธรรมการ

พ.ศ. 2441 “ประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง” ให้ราษฎรมีความรับผิดชอบ และให้รู้จักการประกอบอาชีพ ในทางสุจริต โดยให้พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้สั่งสอนอบรม (พ.ศ. 2442 กระทรวงมหาดไทย ได้โอนหน้าที่การอุดหนุนการศึกษา ให้กระทรวงธรรมการตามเดิม)

พ.ศ. 2445 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ซึ่งมีบัญญัติให้พระสงฆ์ทุกระดับ มีหน้าที่บำรุงการศึกษาในวัดอีกด้วย

พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้มีการปรับปรุงตำแหน่งหน้าที่ ในกระทรวงธรรมการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีกองบัญชาการและแบ่งกรมใหญ่มีหัวหน้าเป็นอธิบดี 2 กรม คือ กรมธรรมการ และ กรมศึกษาธิการ และใน 2 กรมดังกล่าว ก็มีกรมเล็ก ๆ ซึ่งหัวหน้ามีตำแหน่งเป็นเจ้ากรมอยู่ในสังกัด คือ กรมสังฆการี กรมพระอาราม กองอธิการณ ขึ้นอยู่กับกรมธรรมการ ส่วนกรมราชบัณฑิต กรมวิสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษา ขึ้นกับกรมศึกษาธิการ

พ.ศ. 2462 ได้มีการเปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และโปรดให้ย้ายกรมธรรมการ ไปรวมอยู่ในพระราชสำนักตามประเพณีเดิมซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกันไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2469 เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงธรรมการ อีกครั้งหนึ่ง และย้ายกรมธรรมการ ซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกัน ไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2474 มีการเปลี่ยนแปลงราชการในกระทรวงธรรมการและกรมสังฆการีเข้าด้วย เช่นเดิม กรมธรรมการยังคงสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการเรื่อยมา แม้ภายหลังสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง

พ.ศ. 2484 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อ กรมธรรมการ เป็น กรมการศาสนา

พ.ศ. 2545 ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิม ออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ดังปรากฏอยู่ทุกวันนี้

ที่ตั้ง ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดร้อยเอ็ด ถนนเทวภิบาล ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด 45000 อีเมล: royed255811@gmail.com โทรศัพท์: 043-511053 แฟกซ์ : 043512828<http://ret.onab.go.th>

วิสัยทัศน์

เผยแผ่หลักธรรม นำพุทธศาสนิกชน ดำรงวิถีพุทธ สังคมสงบสุข  
พุทธศาสตร์

ทำนุบำรุง และเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เจริญมั่นคง ส่งเสริมการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตเพื่อสร้างความสงบสุขในสังคม

พันธกิจ

1. องค์กรเครือข่าย เพื่ออุปถัมภ์คุ้มครองและเผยแผ่พระพุทธศาสนา
2. ส่งเสริมการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต
3. เพื่อสร้างความสงบสุขในสังคม

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**พรพิมล ทรราชภิรมย์โชค** (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ พบว่า 1. ขั้นตอนการสร้างและการแสวงหาความรู้กับขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรอง ความรู้มีวิธีการคล้ายกัน หน่วยงานส่วนใหญ่ให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของ ความรู้ ขั้นตอนการเข้าถึงข้อมูลคล้ายกับขั้นตอนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 2. ผู้อำนวยการ จัดการความรู้ส่วนใหญ่เห็นว่าเป้าหมายของการจัดการความรู้ภาครัฐต้องมุ่งเน้นการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงาน บุคลากรต้องสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาตนเองได้ ต้องจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานจากการสร้างและพัฒนาความรู้วิชาการใหม่ๆ 3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการ ความรู้เห็นว่าขั้นตอนการนำความรู้ไปใช้เป็นขั้นตอนสำคัญของรูปแบบและให้ลดขั้นตอนโดยการ รวมขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรองเข้ากับขั้นตอนการสร้างความรู้ให้เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ 4. รูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดความรู้ ได้แก่ จัดตั้งคณะทำงาน จัดประชุมคณะทำงาน สืบค้นและรวบรวมความรู้ จัดลำดับ

ความสำคัญของความรู้ และกำหนดแหล่งความรู้ที่จำเป็น 2) การแสวงหาความรู้จาก ภายในและภายนอกหน่วยงาน 3) การสร้างความรู้ ได้แก่ กำหนดทีมสร้างความรู้ ประชุมทีมสร้างความรู้ และบูรณาการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน 4) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ได้แก่ กำหนดโครงสร้างความรู้ และรวบรวมและจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 5) การแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดช่องทางการเผยแพร่ความรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้ในการ พัฒนาคน งาน และหน่วยงาน และ 7) การติดตามและประเมินผลทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์และองค์ประกอบของรูปแบบการจัดกาความรู้สำหรับหน่วยงาน ภาครัฐ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้ ประกอบด้วย วิธีการเรียนรู้จำแนกตาม ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับหน่วยงาน และทักษะการเรียนรู้ 2) หน่วยงาน ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมาย วัฒนธรรม กลยุทธ์ได้แก่ การเตรียมการและปรับเปลี่ยน พฤติกรรม การสื่อสาร กระบวนการและเครื่องมือ และการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และ โครงสร้างองค์กร 3) คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากร และผู้รับบริการ และ 4) เทคโนโลยี ประกอบด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนรู้

**พระเทพเวที (ประยูร ปยุตโต)** (2550) ได้กล่าวถึงเทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งทำให้ประชาชน/ผู้รับสารซึ่งมีสติปัญญาแตกต่างกัน สามารถเข้าใจและจดจำได้มากที่สุด เนื้อหาหรือเรื่องที่พระองค์ทรงสอนจะมีในหลักการสอน คือ 1. สอนจากเรื่องที่รู้เห็นเข้าใจง่ายไปหาสิ่งที่รู้เห็นเข้าใจยาก 2. สอนเนื้อเรื่องที่ค่อยลุ่มลึกยากขึ้นไปตามลำดับขั้นและต่อเนื่องกันเป็นสายลงไป 3. ภาสิ่งที่สอนเป็นสิ่งที่แสดงได้ฟังสอนด้วยของจริงให้ผู้เรียนได้ดู ได้เห็นได้ฟังเอง อย่างที่เรียกว่าประสบการณ์ตรง 4. สอนตรงเนื้อหา ตรงเรื่อง คมอยู่ในเรื่อง มีจุด ไม่วกวน ไม่ไขว่ไขว ไม่ออกนอกเรื่อง 5. สอนมีเหตุผล ตรงตามเห็นจริง 6. สอนเท่าที่จำเป็น พอดีสำหรับให้เกิดความเข้าใจในการเรียนรู้ได้ผล ไม่ใช่สอนเท่าที่ ตนรู้หรือแสดงภูมิว่าผู้สอนมีความรู้มาก 7. สอนสิ่งที่มีความหมาย ควรที่เขาจะเรียนรู้และเข้าใจเป็นประโยชน์ต่อตัวเขาเอง ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี 15 ได้กล่าวถึงปัญหาการเผยแพร่ธรรมะของ สถาบันพระสงฆ์ไทยว่า พระสงฆ์และสามเณรส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ไม่เข้าใจพุทธธรรมอย่าง ลึกซึ้งและไม่เข้าใจสภาพสังคมปัจจุบัน จึงสื่อกับประชาชนไม่ได้และเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณไม่ได้ ความสัมพันธ์ระหว่างพระกับประชาชนเป็นเพียงพิธีกรรมเป็นส่วนใหญ่

**กมล รอดคล้ายและคณะ** (2542 : 142) รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการกระจายอำนาจงานด้านการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 วานอกจากการจัด การศึกษาสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชนใหม่มีสถานที่เรียนหนังสือแล้ว พระภิกษุยังให้ความสำคัญ สงเคราะห์การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนผู้กำลังศึกษาในสถานศึกษาทั่วประเทศ อาทิ ตั้งกองทุนการศึกษา ชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษาช่วยพัฒนาสถานศึกษา ช่วยเหลื่อด้านอุปกรณ์การศึกษา และช่วยเหลือเฉพาะบุคคลผู้กำลังศึกษา จึงสรุปได้ว่าวัดและพระภิกษุสงฆ์ เป็นสถาบัน ที่มีส่วนช่วยเหลือเด็กและเยาวชนของชาติในด้านการศึกษา เป็นสถานที่อบรมบ่มนิสัยเด็กและ เยาวชนมาทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะเด็กที่ยากจน ขาดคนดูแล และเด็กกำพร้าบิดามารดาที่ได้อาศัย สถาบันสงฆ์เป็นผู้อุปการะ เป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้ใกล้ชิดพระศาสนา ได้พัฒนาทรัพยากร ของชาติตั้งแต่วัยเด็กเพื่อที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่พึงปรารถนาของสังคม



**วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์ และคณะ (2553)** รายงานการวิจัยการศึกษาการพัฒนาแบบองค์กร และการกระจายอำนาจการบริหารงานศาสนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานของกรมการศาสนาจากบทคัดย่อ พบว่าผลการวิจัยได้เสนอรูปแบบใหม่ของโครงสร้างองค์กรและการกระจายอำนาจการบริหารงานศาสนา โดยเน้นการกระจายอำนาจไปยังสวนภูมิภาคและประชาชน มีองค์ประกอบหลัก 5 ส่วน คือ 1. กรมการศาสนาเป็นหน่วยงานบริหารระดับสูง ประกอบด้วยสวนนโยบาย หรือสวนกลยุทธ์ (Strategic Apex) สวนเทคนิค (Techno Structure) และสวนสนับสนุน (Supporting Staff) มีฐานะเป็นหน่วยงานราชการสวนกลาง 2. สำนักงานศาสนาจังหวัดเป็นหน่วยงานงานบริหารระดับกลาง (Middle Line) มีฐานะเป็นหน่วยงานราชการสวนภูมิภาค 3. สำนักงานศาสนาอำเภอเป็นหน่วยปฏิบัติงาน (Operation Core) มีฐานะเป็น หน่วยงานราชการสวนภูมิภาค 4. ศูนย์ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนาประจำ เป็นหน่วยงานสนับสนุนและทำนุบำรุงศาสนา มีฐานะเป็นองค์กรเอกชนท้องถิ่นโดยมีคณะกรรมการซึ่งเป็นประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการ 5. คณะกรรมการกิจการศาสนาแห่งชาติ คณะกรรมการกิจการศาสนาจังหวัดและ คณะกรรมการกิจการศาสนาอำเภอ เป็นองค์คณะบุคคล ประกอบด้วยข้าราชการ ประชาชนลักษณะ รัฐ-ราษฎร์ ร่วมพัฒนา มีฐานะเป็นที่ปรึกษา ผู้ติดตามกำกับและประเมินผลการดำเนินงานของ กรมการศาสนา

**ปณัตตา นพพานวัน (2550)** ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ธรรมะ ของสถาบันสงฆ์ไทย พบว่าปัญหาและอุปสรรคการเผยแพร่ธรรมะของสถาบันสงฆ์ไทย จำแนกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. ปัญหาและอุปสรรคด้านพระสงฆ์ และสถาบันสงฆ์ในฐานะผู้เผยแพร่ 2. ปัญหาและอุปสรรคด้านรูปแบบการสื่อสารและการเผยแพร่ธรรมะ เช่น เน้นการเทศน์แต่ขาดภาคปฏิบัติ 3. ปัญหาและอุปสรรคด้านวิธีการหรือกลวิธีการเผยแพร่ธรรมะ เช่นการกำหนดหัวข้อ ที่เหมาะสมกับผู้ฟัง 4. ปัญหาและอุปสรรคด้านประชาชนผู้ฟังธรรมะ เช่น ประชาชนขาดพื้นฐานความรู้ ด้านศีลธรรม การศึกษาทุกระดับไม่เน้นด้านธรรมะหรือศีลธรรม 5. ปัญหาและอุปสรรคอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ธรรมะ เช่น สถาบันสงฆ์ขาดการวิจัย

**สมเกียรติ เรืองอนันต์เลิศ (2547)** ศึกษาเรื่อง การเปิดรับธรรมะในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการสัมภาษณ์นักเผยแพร่ธรรมะ ดังนี้ 1. พระพิศาลธรรมพาที(พระพะยอม กัลยาโณ) กล่าวว่า หลักและวิธีการในการเผยแพร่ธรรมะของนักเผยแพร่ธรรมะ ต้องมีความรู้ โดยพื้นฐานมาจากการศึกษาบวชเรียน ในเรื่องที่ถูกต้อง ไม่เบี่ยงเบนไปทางไสยศาสตร์ ต้องรู้ใจพอ รู้หมั่นใจ ประพฤติดีในสิ่งที่รู้ วิธีการก็คือ การพูดให้เป็นที่น่าฟังให้อยู่เป็นสุขให้เห็นหรือทำงานให้เป็นอย่าง ต้องมีบุคลิกดี มีความตั้งใจดี มีความเข้าใจในวิธีการที่จะทำให้คนสนใจเป็นอย่างดี 2. แพทย์หญิงอมรา มะลิลา กล่าวว่า สถานการณ์เกี่ยวกับความเชื่อของพุทธศาสนิกชน คนไทยในสังคมเมือง และชนบท ชาวพุทธสวนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านพุทธศาสนาเท่าที่ควรและมอง พุทธศาสนาแบบไม่มีวิทยาศาสตร์ คนต่างจังหวัดโดยเฉพาะในแถบภาคอีสานมีความเชื่อและ ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนามากกว่าคนในกรุงเทพฯ ซึ่งในสังคมเมืองมักพบปัญหาเกี่ยวกับเรื่อง ความประพฤติพระสงฆ์ 3. พระธรรมปฏิภน(ประยุทธ์ ปยุตโต) กล่าวว่า การกำหนดการวิเคราะห์และการ เปิดรับธรรมะของกลุ่มเป้าหมาย จากการรับนิมนต์เพื่อไปแสดงธรรมมีได้ กำหนดกลุ่มเป้าหมายเองและเพื่อให้เกิดผลดีอย่างกว้างขวางในเวลาอันรวดเร็วและใช้วิธีเทศน์สอนผู้บังคับบัญชาระดับ ผู้ใหญ่หรือผู้มีปัญญา ซึ่งจะมีผลไปถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่าย 4. พระภาวนาวิริยคุณ (ทัตตชีโวภิกขุ) กล่าวว่า สื่อที่ใช้ในการเผยแพร่และแนวคิดใน การใช้สื่ออันดับแรกเกิดจากสื่อบุคคล

ที่อยู่รอบๆ ตัว โดยการสอนใหม่มีธรรมชาติเกิดขึ้นในครอบครัวก่อน จึงจะมีผลมากในการปลูกฝังคุณธรรม โดยมีความเห็นวาทะที่ดียิ่งที่สุดโดยพื้นฐานคือ ตัวของผู้เผยแพร่เอง ที่จะเป้นต้นแบบแก่ชาวโลกได้ เช่น พระพุทธเจ้าก็นำตนเองเป้นสื่อหากมองในแง่ทั่วไป สื่อทุกชนิดใช้ได้หมด แต่ก็ยังไม่เกิดประโยชน์หากผู้เผยแพร่ยังปฏิบัติไม่ได้

**กชนันท์ จิรบุญภิญโญ (2541)** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานภาพของผู้เรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.44 อายุ ต่ำกว่า 23 ปี ร้อยละ 57.43 ประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ 0.69 รายได้อยู่ในช่วง 5,000 ถึง 7,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 40.10 ระดับชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 63.37 และต้องเสียค่าที่พักอาศัย ร้อยละ 64.36 2) ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ประสิทธิภาพ ระดับมาก ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนเป้นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านการศึกษา เพื่อ ทักษะชีวิต และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ และมีประสิทธิผลระดับปานกลางด้านการศึกษา พื้นฐาน 3) การทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้เรียนที่มีภูมิหลัง ด้านเพศต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา ใน ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้เรียนที่มีภูมิหลังด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา และที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนใน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน 7 กนกพร ชูริกาพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป้นร้อยละ 9 .0 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี 76 คน คิดเป้นร้อยละ 3 . จบปริญญาตรี 137 คน คิดเป้นร้อยละ 69.9 2) ความคิดเห็น ของครูเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครใน ภาพรวมเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ การวางแผนการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติ ตามแผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน การ ประกันคุณภาพการศึกษา และการปรับปรุง การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการท างานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

**กิจจา นวลสุวรรณ (2541)** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ” ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมโดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและ การวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ตาม

ความคิดเห็นของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระดับเขตการศึกษา ระดับจังหวัด และระดับอำเภอไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานแต่ละด้านของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ (3.1) ด้านนโยบายและแผนควรกำหนดประเด็นปัญหาและอุปสรรค การดำเนินงาน และจัดทำแผนงานโครงการเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น (3.2) ด้านบริหารงบประมาณ ควรเสนอของบประมาณประจำปี และจัดทำแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณ (3.3) ด้านบุคลากร ควรสำรวจข้อมูลจำนวนบุคลากรและจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้อัตราบุคลากรในหน่วยงาน (3.) 4 ด้านวิชาการ ควรสนับสนุนงานวิจัยและจัดทำระบบสารสนเทศการบริหาร

**จิรพงษ์ นามมงคล (2545)** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทรศนะของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู ร้อยละ 0.00 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.00 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 50.00 อายุ 30 – 45 ปี ร้อยละ 64.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 1.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 51.00 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในทรศนะของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีทรศนะระดับมากเป็นอันดับที่ 1 ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมาด้านการจัดตารางการเรียนการสอนเป็นอันดับที่ 2 มีทรศนะระดับปานกลางด้านการจัดครูเข้าสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านแผนงาน วิชาการ ด้านการจัดแผนการสอน ด้านการวัดและการประเมินผล และมีทรศนะระดับน้อยด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน ตามลำดับ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและ ครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีทรศนะด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑลที่มีสถานภาพต่างกัน อายุต่างกัน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีทรศนะด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑล ที่มีตำแหน่งต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีทรศนะด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

**ชาญณรงค์ แสงสว่าง (2553)** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ถาวร กุลโชติ (2550).** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดระบบและการบริหารจัดการของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษาอำเภอคลอง จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัย พบว่า มีประสิทธิภาพสูงโดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ภายในองค์การตามความคิดเห็นของคณะ ผู้ติดตาม มี 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ของคณะกรรมการต่อนโยบายและเป้าหมายของ รัฐบาล ในการดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้าน ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานกองทุนหมู่บ้านตามบทบาทหน้าที่ ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติและระเบียบที่ได้กำหนดโดยสมาชิก ด้านการเสียสละและความมุ่งมั่นในการ ทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้สมาชิกเข้ามามีโอกาสการตัดสินใจทุกขั้นตอน ด้าน การประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกและประชาชนได้ทราบอย่างต่อเนื่อง พบว่าทุกปัจจัยทำให้ประสิทธิผลสูง คือ การบริหารโครงการมีส่วนร่วมของสมาชิก รองลงมา คือ ความเสียสละและความมุ่งมั่นในการ ท างานของกรรมการ ส่วนด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ การ ประชาสัมพันธ์ เป็นปัจจัยรองลงมา ส่วนความรู้ ความเข้าใจ ในนโยบาย มีผลทำให้ประสิทธิผลสูงพอกัน การจัดระบบ บริหารจัดการกองทุน พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการจัดตั้งคณะกรรมการ กองทุน แต่ละกองทุนมี คณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระเบียบ มีระเบียบของกองทุนมีสมาชิก ครบตามระเบียบ ตั้งแต่ 50 - 150 คน ได้กู้เงินครบทุกกองทุน สมาชิก 50 - 75 % ของสมาชิก ทั้งหมด เป็นผู้กู้เงินมากที่สุด การ ส่งใช้เงินกู้ ส่วนใหญ่ส่งใช้เป็นรายปี การจัดทำบัญชีถูกต้องเป็นส่วน ใหญ่ มีปัญหาไม่ทำบัญชี หรือทำ ไม่ถูกต้อง มีจำนวนน้อย มีเงินค้างในบัญชีที่ยังไม่กู้ต่ำกว่า 50,000 บาทเป็นส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่ปล่อย เงินกู้ไม่หมด จำนวน 61 กองทุน มีการประชุมบางเดือนเป็นส่วน ใหญ่ และมีการบันทึกการประชุม ถูกต้อง แต่มีบางกองทุนไม่บันทึกการประชุมซึ่งมีจำนวนน้อย

**ทองพุดม เปี่ยมยา (2552)** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตาม ความ คิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผลการประเมิน ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น ด้านความสามารถในการจัดระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านความสามารถในการจัดเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ด้านความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านวิชาการแก่บุคคล องค์กรและชุมชน ด้านความสามารถในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ได้อย่าง เหมาะสม ความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) เปรียบเทียบ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำ แนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและ ครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**พระปลัดวิเชียร สิริภทโท** (2551). (ประทุมมิตร) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรทอง จังหวัดปราจีนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัดใหม่กรทอง จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปัจจัยส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารด้านผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัย ด้านบุคลากร ตามลำดับ ประสิทธิผลด้านครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้าน หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนการสอน และปัจจัย ด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ ประสิทธิผลด้านผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนการสอนและปัจจัย ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ

**พระมหาจรัสพันธ์ ธมมปสฺสฺฐ** (2554). (นาประเสริฐ) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1) พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระสังฆาธิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ส่วนด้านอื่น ๆ พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา ระดับการศึกษาเปรียญธรรมตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน 3) ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า (1) ไม่มีการวางแผนในการดำเนินงานของคณะสงฆ์ระยะยาวและขาดงบประมาณดำเนินการทุกด้าน (2) ไม่มีการทำโครงสร้างการบริหารจัดการเป็นระบบหรือการบริหารทรัพยากรของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์มากเท่าที่ควร (3) ยังให้ความสำคัญต่อการศึกษาน้อยไป โดยมองว่าเรียนจบไปก็ไม่สามารถพัฒนาอะไรได้มากเพราะคณะสงฆ์ติดระบบศักดินาพอสมควร (4) ขาดเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการกับคณะสงฆ์ที่โดดเด่นหรือมีความสามารถเฉพาะด้านทำให้ระดมทุนในการบริหารงานคณะสงฆ์ได้น้อย (5) ไม่มีการประเมินหรือขาดความรับผิดชอบระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานอีกทั้งผู้ที่เข้าใจหรือเห็นความสำคัญในการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ก็มีน้อยเกินไป 4) ข้อเสนอแนะ คือ (1) ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งงบประมาณที่จะมาใช้ในการบริหารวัดในทุกด้าน (2) ต้องใช้โครงสร้างการบริหารงานในการกระจายอำนาจให้วัดให้ทุกคนมีส่วนร่วมจะวางแผนอย่างไร (3) ต้องส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมเพื่อเสริมทักษะให้กับครูพระที่สอนทั้งพระและเด็กนักเรียนจะได้มีเทคนิคในการสอนอย่างไร (4) ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการประสานงานกับระดับผู้บังคับบัญชาและแหล่งงบประมาณที่จะจัดหาอย่างไร (5) ต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานทุกครั้งที่สั่งงานเพื่อให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยต้องวางแผนการปฏิบัติอย่างไร

**พระสมร อมโร (เพ็ญศักดิ์)** (2552) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด ผลที่ได้เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การบริหารและหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการบริหารวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนด้านการบริหารงานการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานวัดและประเมินผล 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

**ราณี บุญมี** (2553) ได้วิจัยในเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานการวัดผลและการประเมินผล โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูปฏิบัติการ สอน ส่วนใหญ่จากโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 45.57 วุฒิการศึกษาของครูปฏิบัติการสอนปริญญาตรี ร้อยละ 7.50 ประสบการณ์การทำงานของครูปฏิบัติการสอนมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 73.00 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารปริญญาตรี ร้อยละ 59.70 ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6.10 (2) ประสิทธิผลการบริหารงานการวัดผลและการประเมินผล ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 และพบว่า ประสิทธิภาพด้านการวางแผนการวัดผลและการประเมินผลอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 (3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานการวัดผลและการประเมินผล มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และประสบการณ์ของครูปฏิบัติการสอนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วุฒิการศึกษาของครู วุฒิการศึกษาผู้บริหาร และประสบการณ์ ผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

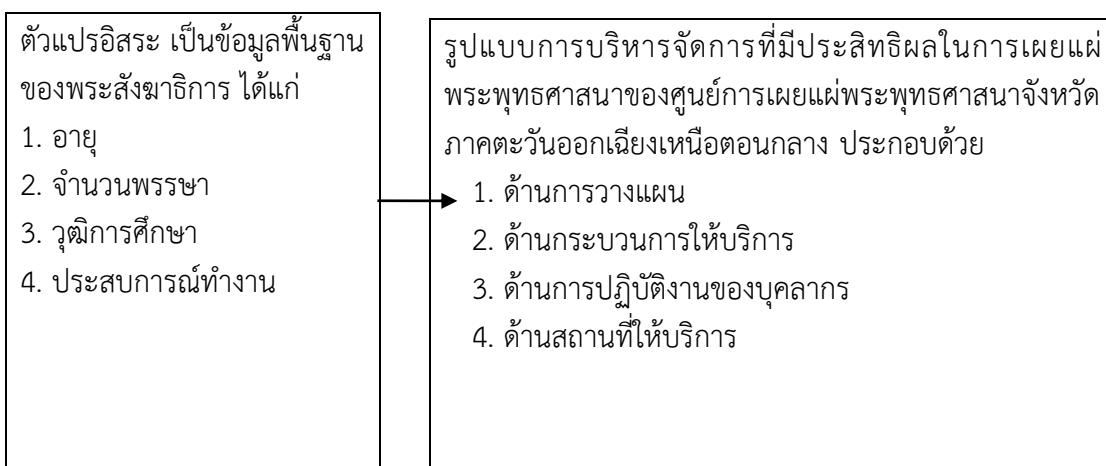
สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลในการบริหารงานสามารถวัดได้ในเรื่องของการตอบสนอง ต่อความต้องการของคนส่วนรวม การบริหารงานให้เกิดการสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การให้บริการด้วยความเต็มใจ การให้บริการอย่างเพียงพอ ความสะดวกสบายในการไปใช้บริการ ย่อมเป็นที่น่าพอใจและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ตามความต้องการ โดยประสิทธิผลทั้งระดับบุคคล และระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิง

## 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผู้วิจัยได้เสนอตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ พระสังฆาธิการ ในเขตของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดเมืองร้อยเอ็ด จำนวน 544 รูป

**3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกพระสังฆาธิการที่เข้ามารับการบริการ 4 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาละ 30 รูปรวมทั้งสิ้น 120 รูป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด	พระสังฆาธิการ	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	จังหวัดกาฬสินธุ์	136	30
2	จังหวัดขอนแก่น	134	30
3	จังหวัดมหาสารคาม	134	30
4	จังหวัดเมืองร้อยเอ็ด	140	30
รวม		544	120
รวมกลุ่มตัวอย่าง		120	



### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดไว้ ดังนี้

#### 3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถาม ออก 3 ตอน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ได้แก่ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านสถานที่ให้บริการ ลักษณะของแบบสอบถาม มาตราวัดรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง แบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ร่างเครื่องมือ โดยกำหนดประเด็นของวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมกับศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) นำสาระความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและจากการสนทนากับผู้รู้ (keyInformants) มาสร้างเป็นประเด็นคำถามในเครื่องมือให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

3) นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ตลอดจนสำนวนภาษาที่ใช้

4) แก้ไขเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3.3 การสร้างและตรวจคุณภาพเครื่องมือ

สำหรับเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัย กรอบแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งนิยามปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กำหนดไว้เกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

3.3.3 เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง และเนื้อหา (Construct and Content Validity) จำนวน 3 คน ได้แก่

1) พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไทสงค์ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3) ดร.ประพิศ โบราณมูล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3.3.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพระสังฆาธิการ ในโครงการพัฒนาพระผู้นำชุมชน (พระสังฆาธิการ และพระธรรมทูต) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์ศรีสะเกษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ เพื่อตรวจสอบว่ามีคำถามข้อใดบ้างที่ผู้ตอบมีความสงสัยหรือไม่เข้าใจ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้เครื่องมือการวิจัยที่มีคุณภาพพร้อมทั้งหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ .87

3.3.5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ไว้ดังนี้

3.4.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนผู้อำนวยการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดกลุ่มตัวอย่างทั้งสี่สำนักงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าไปเก็บเข้าเก็บข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยการจดบันทึกระหว่างปฏิบัติการกิจกรรมของผู้บริหารผู้ร่วมวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์หารูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาจัดระเบียบข้อมูลแล้วดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

3.5.2 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) การทดสอบสมมติฐานการวิจัยระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ด้วย One Way ANOVA พร้อมทั้งใช้วิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe' Method) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P = 0.05$

4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางโดยใช้ความถี่ (Frequency)

3.5.3 นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ จากการสัมภาษณ์รายบุคคล จำนวน 20 คน มาตรวจสอบความถูกต้องแบบสามเส้า (Triangulation) แล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้เป็นแนวทางเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์โดยจำแนกข้อมูล (Typological Analysis) คือ จำแนกข้อมูลเป็นชนิดต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการบรรยายเนื้อหาในแต่ละประเด็นของข้อคำถามและดำเนินการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นในลักษณะขององค์ความรู้ใหม่โดยการใช้วิธีการอธิบายความในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ F-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P = 0.05$

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาประมวลความคิดเห็นตามที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลแล้วนำมาจัดให้เป็นระบบเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีดำเนินการวิจัยแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลาง เป็นการวิจัยผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 4) เพื่อข้อเสนอแนะรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ดังนี้

### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

#### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พระสังฆาธิการ ในเขตของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด กาฬสินธุ์ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดเมืองร้อยเอ็ด รวมทั้งสิ้น 120 รูป ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	27	22.5
31 – 40 ปี	44	36.7
41 – 50 ปี	30	25.0
51 ปีขึ้นไป	19	15.8
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และน้อยสุด 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 ร้อยละ 15.8

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนพรรษา

จำนวนพรรษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 พรรษา	33	27.5
11 – 15 พรรษา	37	30.8
16 – 20 พรรษา	34	28.4
21 – 25 พรรษา	16	13.3
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนพรรษา 11 – 15 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมา จำนวนพรรษา 16 – 20 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และน้อยสุดจำนวนพรรษา 21 – 25 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	21.7
ปริญญาตรี	58	48.3
ปริญญาโท	30	25.0
ปริญญาเอก	6	5.0
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และน้อยสุดวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	23	19.2
6 – 15 ปี	48	40.0
16 – 20 ปี	38	31.6
20 ปีขึ้นไป	11	9.2
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงาน 6 – 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 38 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.6 และน้อยสุดมีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

## ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การวางแผน	4.15	.49	มาก
2	การให้บริการ	3.63	.60	มาก
3	การปฏิบัติงานของบุคลากร	3.91	.61	มาก
4	สถานที่ให้บริการ	3.98	.52	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.91</b>	<b>.44</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 1 การวางแผน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = .49) รองลงมา ด้านที่ 4 สถานที่ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = .52) และน้อยสุด ด้านที่ 2 การให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = .60)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่มีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการวางแผน

ข้อ	ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการวางแผนกลยุทธ์ด้าน บุคคลากรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม	4.36	.75	มาก
2	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการเตรียมข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการแก่พระสังฆาธิการ	4.25	.81	มาก
3	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการวางแผนการพัฒนาให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.07	.84	มาก
4	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการกำหนดการจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน	4.06	.94	มาก
5	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดด้านการ ทำงาน และเป้าหมายระดับองค์กรสู่ การปฏิบัติ	4.10	.86	มาก
6	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการจัดทำโครงการเพื่อติดตาม ผลการดำเนินงานให้สามารถบรรลุ เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ	4.11	.86	มาก
7	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด การจัดอบรม เพื่อการพัฒนา ความรู้ให้ พระสังฆาธิการตาม วัตถุประสงค์ของมหาเถรสมาคม	4.20	.83	มาก
8	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการติดตาม และรายงานผลในการ ปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการ	4.04	.83	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.15</b>	<b>.49</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.15, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการวางแผนกลยุทธ์ด้าน บุคคลากรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = .75) รองลงมา ข้อที่ 2 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการเตรียมข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการแก่พระสังฆาธิการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = .81) และน้อยสุด ข้อที่ 8 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการติดตามและรายงานผลในการ ปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = .83)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่มีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านให้บริการ

ข้อ	ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ขั้นตอนและเอกสารในการให้บริการของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	3.57	1.01	มาก
2	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในขั้นตอนการบริการเกิดความ รวดเร็ว และถูกต้อง	4.28	.92	มาก
3	มีการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการชัดเจน เข้าใจง่าย	3.73	1.10	มาก
4	การให้บริการมีความยุติธรรมและเสมอภาค เช่น จัดทำเอกสาร ตามลำดับ ก่อนหลัง	3.48	1.02	มาก
5	การให้บริการมีความสะดวก รวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ	3.75	1.03	มาก
6	ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม	3.71	1.08	มาก
7	ในปัจจุบันท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับพระสังฆาธิการที่มารับ บริการมีความเหมาะสม	3.38	1.13	มาก
8	ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการในภาพรวมของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด	3.18	.83	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.63</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  =3.63, S.D.= .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในขั้นตอนการบริการเกิดความ รวดเร็ว และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  =4.28, S.D.= .92) รองลงมา ข้อที่ 5 การให้บริการมีความสะดวก รวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  =3.75, S.D.= 1.03) และน้อยสุด ข้อที่ 8 ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการในภาพรวมของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.18, S.D.= .83)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อ	ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	เจ้าหน้าที่พูดจาสุภาพ อธิยาศัยไมตรี วางตัวเรียบร้อยเหมาะสม	4.29	.92	มาก
2	เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ	4.11	1.21	มาก
3	เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ	3.29	1.09	มาก
4	เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	3.23	1.07	มาก
5	เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีความสุภาพกิริยา มารยาทเหมาะสม	3.68	0.97	มาก
6	เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและความพร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ	4.23	.75	มาก
7	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการสามารถตอบคำถาม ชี้แจง ข้อสงสัยได้เหมาะสม	4.14	.78	มาก
8	เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	4.25	.78	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.91</b>	<b>.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.91, S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 เจ้าหน้าที่พูดจาสุภาพ อธิยาศัยไมตรี วางตัวเรียบร้อยเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.29, S.D. = .92) รองลงมา ข้อที่ 8 เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = .78) และน้อยสุด ข้อที่ 4 เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.23, S.D. = 1.07)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบบริหารจัดการในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านสถานที่ให้บริการ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในเดินทางมารับบริการ	4.25	.76	มาก
2	สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำโรงอาหาร โทรศัพท์สาธารณะ ที่นั่งคอยมีเพียงพอ	4.05	.77	มาก
3	อุปกรณ์ เครื่องมือ มีเพียงพอในการให้บริการมีคุณภาพดีและทันสมัย	4.13	.81	มาก
4	การจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้บริการมีความเป็นระเบียบสะดวกต่อการ ให้บริการ	3.87	.79	มาก
5	ป้ายประชาสัมพันธ์และจุดบริการของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.84	.73	มาก
6	สื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.88	.79	มาก
7	การได้รับบริการจาก ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ตรงตามความ ต้องการของท่าน	3.90	.76	มาก
8	ท่านได้รับบริการดี มีประโยชน์จากศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดและคุ้มค่า	3.90	.77	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.98</b>	<b>.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับ ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านสถานที่ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D.= .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในเดินทางมารับบริการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D.= .76) รองลงมา ข้อที่ 3 อุปกรณ์ เครื่องมือ มีเพียงพอในการให้บริการมีคุณภาพดีและทันสมัย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D.= .81) และน้อยสุด ข้อที่ 5 ป้ายประชาสัมพันธ์และจุดบริการของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D.= .73)

### ตอนที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ไว้ว่า พระสังฆาธิการ ในเขตของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดเมืองร้อยเอ็ด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่มีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง แตกต่างกัน ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	27	3.94	.54	มาก
30 – 40 ปี	44	3.85	.35	มาก
41 – 50 ปี	30	3.97	.44	มาก
51 ปีขึ้นไป	19	3.92	.45	มาก
รวม	120	3.91	.44	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับ ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ ปรากฏว่าอายุ 20 – 30 ปี 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.29	3	.09	.49	.68
ภายในกลุ่ม	22.79	116	.19		
รวม	23.08	119			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พระสังฆาธิการ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามพรรษา

จำนวนพรรษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10 พรรษา	33	3.89	.46	มาก
11 – 15 พรรษา	37	3.95	.33	มาก
16 – 20 พรรษา	34	3.94	.57	มาก
21 – 25 พรรษา	16	3.81	.28	มาก
รวม	120	3.91	.44	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามพรรษา ปรากฏว่าจำนวนพรรษา ต่ำกว่า 10 พรรษา 11 – 15 พรรษา 16 – 20 พรรษา และ 21 – 25 พรรษา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.27	3	.09	.45	.71
ภายในกลุ่ม	22.81	116	.19		
รวม	23.08	119			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พระสังฆาธิการ ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการที่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.91	.33	มาก
ปริญญาตรี	58	3.97	.49	มาก
ปริญญาโท	30	3.83	.40	มาก
ปริญญาเอก	6	3.80	.53	มาก
รวม	120	3.91	.44	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏว่าวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และ ปริญญาเอก อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.45	3	.15	0.77	.50
ภายในกลุ่ม	22.63	116	.19		
รวม	23.08	119			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พระสังฆาธิการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	23	3.87	.43	มาก
6 – 15 ปี	48	3.97	.45	มาก
16 – 20 ปี	38	3.91	.4	มาก
20 ขึ้นไป	11	3.76	.41	มาก
รวม	120	3.91	.44	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ปรากฏว่าประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 6 – 15 ปี 16 – 20 ปี และ 20 ขึ้นไปอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.44	3	.14	.75	.52
ภายในกลุ่ม	22.64	116	.19		
รวม	23.08	119			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พระสังฆาธิการ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการให้บริการ 3) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 4) ด้านสถานที่ให้บริการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 ผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่  
พระพุทธศาสนาจังหวัด

ประเด็น	ข้อมูลที่ได้
<p>1. ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด</p>	<p>-รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ที่กำหนดการบริหารจัดการในทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสถานที่ให้บริการ เป็นต้น</p> <p>-ทุกคนมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่ารูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีความเหมาะสมศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด</p>
<p>2. ในช่วงการบริหารจัดการที่ผ่านมา พบว่าศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนามีรูปแบบการบริหารจัดการในแต่ละด้านเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมบ้างหรือไม่ อย่างไร</p>	<p>-คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่บูรณาการระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และหลักการบริหารจัดการของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มุ่งพัฒนาการ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสถานที่ให้บริการ ซึ่งสามารถวัดได้จากความคิดเห็น และการประเมินของพระสังฆาธิการ</p>
<p>3. ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พึงพอใจกับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>-ส่วนมากทุกคนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา</p> <p>-ส่วนมากทุกคนเห็นว่ารูปแบบการบริหารจัดการสามารถพัฒนาให้มีความหลากหลายและบูรณาการได้อย่างต่อเนื่อง</p>

ตารางที่ 19 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการ

ประเด็น	ข้อมูลที่ได้
4. คิดจะใช้รูปแบบนี้ต่อไปหรือไม่ เพราะเหตุใด	<p>-โดยส่วนมากให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลรูปแบบการบริหาร ว่าสามารถใช้ได้เหมาะสมสำหรับศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ซึ่งการนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ต้องขึ้นอยู่กับบริบทของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป้าหมายนั้นๆ ด้วยเป็นสำคัญ</p> <p>-ทุกคนคิดว่ารูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในเผยแผ่พระพุทธศาสนาสมควรนำมาใช้ในการบริหารจัดการศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดต่อไป</p>
5. คิดว่าควรมีการเผยแพร่รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้องค์กรอื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด	<p>-ทุกคนเห็นว่าควรมีการเผยแพร่รูปแบบดังกล่าวแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ เพื่อให้การสนับสนุนให้เกิดความต่อเนื่องยั่งยืนต่อไป</p>
ผู้ตอบแบบประเมิน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการต่อการนำรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด เพื่อบริหารจัดการ มาใช้ในหน่วยงานบ้างหรือไม่ คืออะไร	<p>-รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ต้องมีทักษะการดำเนินการในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา</p>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์บ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด 4 ด้านก่อนหลังการใช้รูปแบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนผลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ บ่งชี้ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด 4 ด้าน ก่อนการใช้ และหลังการใช้รูปแบบ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	ก่อนการใช้			หลังการใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การวางแผน	4.14	.47	มาก	4.15	.49	มาก
2	การให้บริการ	3.64	.57	มาก	3.63	.60	มาก
3	การปฏิบัติงานของบุคลากร	3.93	.58	มาก	3.91	.61	มาก
4	สถานที่ให้บริการ	4.01	.49	มาก	3.98	.52	มาก
รวม		3.93	3.93	.41	3.91	.44	มาก

จากตารางที่ 4.20 รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ก่อนการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.93 และหลังการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการวางแผน

ข้อ	ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	ก่อนการใช้			หลังการใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการวางแผนกลยุทธ์ด้าน บุคคลากรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม	4.33	.73	มาก	4.36	.75	มาก
2	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการเตรียมข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการให้บริการแก่พระสังฆาธิการ	4.20	.80	มาก	4.25	.81	มาก
3	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการวางแผนการพัฒนาระบบให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.06	.83	มาก	4.07	.84	มาก
4	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการกำหนดการจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน	4.02	.95	มาก	4.06	.94	มาก
5	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดด้านการ ทำงาน และ เป้าหมายระดับองค์กรสู่การปฏิบัติ	4.11	.85	มาก	4.10	.86	มาก
6	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการจัดทำโครงการเพื่อติดตาม ผลการดำเนินงาน ให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ	4.09	.84	มาก	4.11	.86	มาก
7	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด การจัดอบรมเพื่อการพัฒนา ความรู้ให้พระสังฆาธิการตามวัตถุประสงค์ของมหาเถรสมาคม	4.23	.85	มาก	4.20	.83	มาก
8	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการติดตามและรายงานผลในการ ปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการ	4.06	.83	มาก	4.04	.83	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.14</b>	<b>.47</b>	<b>มาก</b>	<b>4.15</b>	<b>.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.21 รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการวางแผน พบว่า ก่อนการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.14 และหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการให้บริการ

ข้อ	ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	ก่อนการใช้			หลังการใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ขั้นตอนและเอกสารในการให้บริการของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน	3.58	1.01	มาก	3.57	1.01	มาก
2	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในขั้นตอนการบริการเกิดความ รวดเร็ว และถูกต้อง	4.25	.91	มาก	4.28	.92	มาก
3	มีการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการชัดเจน เข้าใจง่าย	3.82	1.05	มาก	3.73	1.10	มาก
4	การให้บริการมีความยุติธรรมและเสมอภาค เช่น จัดทำเอกสาร ตามลำดับ ก่อนหลัง	3.47	.99	มาก	3.48	1.02	มาก
5	การให้บริการมีความสะดวก รวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ	3.72	1.02	มาก	3.75	1.03	มาก
6	ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม	3.62	1.04	มาก	3.71	1.08	มาก
7	ในปัจจุบันท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับ พระสงฆ์ฆาธิการที่มารับบริการมีความเหมาะสม	3.43	1.12	มาก	3.38	1.13	มาก
8	ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการในภาพรวมของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด	3.26	.85	มาก	3.18	.83	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.64</b>	<b>.57</b>	<b>มาก</b>	<b>3.63</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.22 รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการให้บริการ พบว่า ก่อนการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.64 และหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อ	ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	ก่อนการใช้			หลังการใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	เจ้าหน้าที่พูดจาสุภาพ อธิบายคำไม่ตรี วางตัวเรียบร้อยเหมาะสม	4.32	.88	มาก	4.29	.92	มาก
2	เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ	4.15	1.12	มาก	4.11	1.21	มาก
3	เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ	3.31	1.06	มาก	3.29	1.09	มาก
4	เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	3.28	1.13	มาก	3.23	1.07	มาก
5	เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีความสุภาพกิริยา มารยาทเหมาะสม	3.69	1.06	มาก	3.68	0.97	มาก
6	เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและความพร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ	4.24	.96	มาก	4.23	.75	มาก
7	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการสามารถตอบคำถาม ชี้แจง ข้อสงสัยได้เหมาะสม	4.19	.71	มาก	4.14	.78	มาก
8	เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	4.34	.77	มาก	4.25	.78	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.93</b>	<b>.58</b>	<b>มาก</b>	<b>3.91</b>	<b>.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.23 รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลกร พบว่าก่อนการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.93 และหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านสถานที่ให้บริการ

ข้อ	ประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	ก่อนการใช้			หลังการใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในเดินทางมารับบริการ	4.32	.67	มาก	4.25	.76	มาก
2	สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำโรงอาหาร โทรศัพท์สาธารณะ ที่นั่งคอยมีเพียงพอ	4.05	.71	มาก	4.05	.77	มาก
3	อุปกรณ์ เครื่องมือ มีเพียงพอในการให้บริการมีคุณภาพดีและทันสมัย	4.17	.76	มาก	4.13	.81	มาก
4	การจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้บริการมีความเป็นระเบียบสะดวกต่อการ ให้บริการ	3.85	.78	มาก	3.87	.79	มาก
5	ป้ายประชาสัมพันธ์และจุดบริการของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.87	.72	มาก	3.84	.73	มาก
6	สื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.90	.76	มาก	3.88	.79	มาก
7	การได้รับบริการจาก ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ตรงตามความ ต้องการของท่าน	3.92	.77	มาก	3.90	.76	มาก
8	ท่านได้รับบริการดี มีประโยชน์จากศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดและคุ้มค่า	3.97	.79	มาก	3.90	.77	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.01</b>	<b>.49</b>	<b>มาก</b>	<b>3.98</b>	<b>.52</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.24 รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านสถานที่ให้บริการ พบว่า ก่อนการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.01 และหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98

#### ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ends Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

#### ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการวางแผนงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรเข้ามาดูแลให้คำแนะนำทันทีเมื่อได้รับคำร้องขอ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	13	38.24
2	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควร เพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เข้าไปศึกษาการทำงานของ คณะสงฆ์อย่างใกล้ชิด	12	35.29
3	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้ พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่	9	26.47

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พระสังฆาธิการในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางที่ตอบคำถามนี้ มีจำนวน 34 คน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการวางแผนงาน เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ อันดับที่ 1 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรเข้ามาดูแลให้คำแนะนำทันทีเมื่อได้รับคำร้องขอ โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันดับที่ 2 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควร เพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เข้าไปศึกษาการทำงานของ คณะสงฆ์อย่างใกล้ชิด และอันดับที่ 3 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้ พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านกระบวนการให้บริการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรมี กระบวนการให้บริการที่ว่องไว และสะดวกให้ มากขึ้น	16	44.44
2	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรมี การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้เร็วกว่าเดิมและ เหลือเวลาพอที่ คณะสงฆ์จะเตรียมงานทัน	11	30.56
3	เจ้าหน้าที่ควรเพิ่มการลงพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของวัดตามอำนาจหน้าที่ที่ มีอย่างเต็มความสามารถ	9	25

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พระสังฆาธิการในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางที่ตอบคำถามนี้ มีจำนวน 36 คน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านกระบวนการให้บริการ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ อันดับที่ 1 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรมี กระบวนการให้บริการที่ว่องไว และสะดวกให้ มากขึ้น อันดับที่ 2 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรมี การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้เร็วกว่าเดิม และ เหลือเวลาพอที่คณะสงฆ์จะเตรียมงานทัน และอันดับที่ 3 เจ้าหน้าที่ควรเพิ่มการลงพื้นที่ให้มากขึ้น เพื่อ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของวัดตามอำนาจหน้าที่ที่ มีอย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	เจ้าหน้าที่ควรให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและ มาตรฐานเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงขนาดของงาน	18	42.85
2	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควร เพิ่มเติมการจัดให้มีการอบรมเรื่องระเบียบการ ปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์ให้มีความเข้าใจมากขึ้น	13	30.96
3	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรจัด ให้มีการสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	11	26.19

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พระสังฆาธิการในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางที่ตอบคำถามนี้ มีจำนวน 42 คน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ อันดับที่ 1 เจ้าหน้าที่ควรให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและ มาตรฐานเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงขนาดของงาน อันดับที่ 2 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควร เพิ่มเติมการจัดให้มีการอบรมเรื่องระเบียบการ ปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์ให้มีความเข้าใจมากขึ้น และอันดับที่ 3 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ควรจัด ให้มีการสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านสถานที่ให้บริการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรได้รับการขยายอาคารสถานที่ของสำนักงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น	15	39.48
2	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด จัดโต๊ะ เก้าอี้ไว้รองรับพระสงฆ์ที่เข้าไปติดต่อกิจธุระ	13	34.21
3	ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด จัดให้มีพนักงานจัดการจอดรถให้มีระเบียบ	10	26.31

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พระสังฆาธิการในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางที่ตอบคำถามนี้ มีจำนวน 38 รูป มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านสถานที่ให้บริการ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ อันดับที่ 1 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควร ได้รับการขยายอาคารสถานที่ของสำนักงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น อันดับที่ 2 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด จัดโต๊ะ เก้าอี้ไว้รองรับพระสงฆ์ที่เข้าไปติดต่อกิจธุระ และอันดับที่ 3 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด จัดให้มีพนักงานจัดการจอดรถให้มีระเบียบ ตามลำดับ

โดยสรุป พระสังฆาธิการในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ เจ้าหน้าที่ควรให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและ มาตรฐานเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงขนาดของงาน . รองลงมา คือศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรได้รับการขยายอาคารสถานที่ของสำนักงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น และน้อยสุด คือ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้ พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และเป็นการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ จากการสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน มาตรวจสอบความถูกต้องแบบสามเส้า (Triangulation) แล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ ซึ่งผลของการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลจากการสัมภาษณ์การบริหารงานของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านสถานที่ให้บริการ ซึ่งสรุปในแต่ละ ด้านได้ดังนี้

1) **ด้านการวางแผนงาน** ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนให้มีกฎระเบียบ เพื่อคุ้มครองและอุปถัมภ์คณะสงฆ์จังหวัด แนะนำให้วัดมีการจัดทำแผนที่วัด โดยให้มีการแบ่งแยกเขตพุทธาวาส เขตสังฆาวาส และเขตต่าง ๆ ภายในวัด ให้มีความชัดเจนเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสมของวัด ให้มีเสนาสนะที่มั่นคงแข็งแรง สวยงาม ประหยัด และปรับภูมิทัศน์ให้เหมาะสมปราศจากมลพิษ เป็นสถานที่สะอาด สงบ ร่มรื่น และร่มเย็น เหมาะสำหรับเป็นสถานที่ ปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์และชาวพุทธทุกเพศ ทุกวัย เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพื่อความสงบสุข ของจิต ร่วมวางแผนและแนะแนวทางให้แต่ละวัดเป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน เพื่อความสมานฉันท์และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เช่น เป็นศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนา ศูนย์ปฏิบัติ ธรรม ศูนย์ฝึกวิชาชีพ ศูนย์กระจายเสียงเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน ศูนย์วิทยุชุมชน เป็นต้น ๓ จัดทำและวางโครงสร้างให้มีเว็บไซต์ทางพระพุทธศาสนา เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา หลักธรรม เป็นต้น ทั้งภาคภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมทั้งให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเว็บไซต์ทาง พระพุทธศาสนาต่าง ๆ ร่วมวางแผนงานกับคณะสงฆ์ในการจัดตั้งอนุพุทธมณฑลจังหวัดจังหวัด ปรับปรุงโครงสร้างศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดให้มีความเหมาะสม มีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับภารกิจตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ทุก ประเภทของหน่วยงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการสนองงานของรัฐบาลและคณะสงฆ์ ปรับปรุงระบบแผนการทำงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น โดยจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ให้สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นกระบวนการท างานเชิงรุก การ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมในความร่วมมือในการสนองงานด้าน พระพุทธศาสนากับหน่วยงานทางพระพุทธศาสนาและองค์กรทางพระพุทธศาสนาต่าง ๆ เพื่อให้การ สนองงานพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) **ด้านกระบวนการให้บริการ** ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีกระบวนการให้บริการ จำแนกตามงาน 6 ด้าน ของคณะสงฆ์ ดังนี้

2.1) **ด้านการปกครอง** ได้แก่ รับสนองงานด้านการปกครองคณะสงฆ์ของเจ้าคณะจังหวัด และเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประสานเจ้าคณะพระสังฆาธิการและสนองงานเพื่อให้มีการตรวจเยี่ยม ถวายความรู้ในการ บริหารกิจการของวัดและการปกครองภายในวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีวุฒิการศึกษาและทักษะในการบริหารจัดการวัดให้ มากยิ่งขึ้น โดยประสานมหาวิทยาลัยสงฆ์จัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสม ส่งเสริมให้วัด ต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนในการเสริมสร้างความมั่นคงของวัด ชุมชน และพระพุทธศาสนา โดยใช้กิจกรรม ต่าง ๆ ที่ไม่ขัดกับหลักของพระพุทธศาสนา

2.2) **ด้านการศึกษา** ได้แก่ ถวายการอุปถัมภ์ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม บาลี ซึ่งเป็นระบบการศึกษาดั้งเดิมของคณะสงฆ์ โดยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ส่งเสริมการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่สูงกว่าระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้มี รูปแบบและวิธีการศึกษาที่หลากหลาย โดยศึกษาวิชาสามัญที่จำเป็นควบคู่กันไป เน้นการศึกษาตาม อริยาศัยในการศึกษาประโยคบาลี จัดให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา การส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมทุกแผนก โดยประสานกับสถานศึกษาเพื่อให้พระสงฆ์ที่มีความรู้ ความสามารถเข้าไปแนะแนวการศึกษาพระปริยัติธรรมทุกแผนก โดยเน้นไปที่นักเรียนระดับ ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อให้เข้ามาสู่ระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ให้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้วัดและสถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนธรรมศึกษา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในเข้าสอบธรรมศึกษา รวมทั้งให้มีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติที่เหมาะสม ทั้งแก่ผู้เข้าสอบ สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น ๆ

2.3) **การศึกษาสงเคราะห์** ได้แก่ สนับสนุนให้วัดที่มีความพร้อมหรือสามารถให้จัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น จัดให้มีการยกย่องส่งเสริมวัดที่มีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น บริจาคเงินช่วยเหลือสร้างอาคาร อุปกรณ์การเรียนการสอนทุนการศึกษาแก่นักเรียน โดยประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม

2.4) **การเผยแผ่พระพุทธศาสนา** ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนพระธรรมทูตที่ปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฝึกอบรมก่อนและระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ โดยเน้นการ นำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาไปใช้ในชีวิตประจำวันจนเป็นนิสัย ส่งเสริมให้วัดจัดตั้งสำนักปฏิบัติ ธรรมให้มากขึ้น ส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนจาริกแสวงบุญ ณ สิ่งเวชนียสถาน แะสถานที่สำคัญของพระพุทธศาสนา โดยจัดให้มีกฎหมายคุ้มครองและอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

**2.5) การสาธารณูปการ** ได้แก่ ส่งเสริมให้วัดเป็นสถานที่สะอาด สงบ ร่มรื่น และร่มเย็น เหมาะสำหรั้เป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชน และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เพื่อความสงบสุขของจิต สนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่วัดและชุมชน ส่งเสริมและถวายเป็นการอุปถัมภ์ให้วัดมีเสนาสนะที่มั่นคงแข็งแรง สวยงาม ประหยัดและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เหมาะสม ปราศจากมลพิษ เร่งรัดและดำเนินการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินของวัดและหรือที่ธรณีสงฆ์ ที่ศาสนสมบัติกลาง ให้มีขอบเขตที่ชัดเจน เพื่อป้องกันการบุกรุกพื้นที่ของพระพุทธศาสนาซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างวัดและชาวบ้านต่อไป การสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ จัดให้มีเครือข่ายระหว่างองค์กรสาธารณกุศลทางพระพุทธศาสนา กลุ่มอาสาสมัครในทุกอำเภอให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่วัด ชุมชน หรือประชาชนผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ โดยให้มีคลังสิ่งของที่จำเป็นในการยังชีพเบื้องต้น พร้อมปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือ และให้มีการปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือที่รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ประสานคณะสงฆ์ในการสร้างเครือข่ายให้ความช่วยเหลือให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด รวมทั้งประสานงาน กับคณะสงฆ์ในการระดมทุนเพื่อช่วยเหลือวัด ชุมชน และประชาชน นอกจากดังกล่าวแล้วยังมีการจัดการด้านศาสนสมบัติ ได้แก่ จัดระบบการจัดเก็บรายได้ ตามระเบียบให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เร่งรัดให้มีการจัดประโยชน์ที่ศาสนสมบัติ กลางให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวมทั้งจัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อการปรับแผนการดำเนินการ เป็นระยะ

สรุปได้ว่า ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีกระบวนการให้บริการ จำแนก ตามงาน 6 ด้าน ของคณะสงฆ์ อันได้แก่ งานด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษ สงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ รวมถึงการจัดการด้านศาสนสมบัติ จัดระบบการจัดเก็บรายได้ตามระเบียบให้สามารถดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เร่งรัดให้มีการจัดประโยชน์ที่ศาสนสมบัติกลางให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวมทั้ง จัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อการปรับแผนการดำเนินการ

**3) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร** ดำเนินการอำนวยความสะดวกแก่คณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี และพุทธศาสนิกชน จังหวัดกาญจนบุรี ได้มีโอกาสจาริกแสวงบุญ ณ สังฆนียสถาน และสถานที่สำคัญของ พระพุทธศาสนา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนพระธรรมทูตที่ปฏิบัติ ศาสนกิจให้มีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถวายเป็นความรู้พระธรรมทูตและพระสงฆ์ที่ปฏิบัติหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาทุกประเภท โดยในต่างประเทศจะเน้นให้มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาของประเทศที่ไปปฏิบัติศาสนกิจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างนิกายในพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น โดยดำเนินการ เช่น การแลกเปลี่ยนนักศึกษา อาจารย์ ระหว่างสถาบันการศึกษา การมอบทุนการศึกษา พระพุทธศาสนาระหว่างสถาบันการศึกษา จัดและสนับสนุนให้มีการยกย่อง พระสงฆ์ ที่มีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น บริจาคเงินหรือช่วยเหลือสร้างอาคาร จัดหาอุปกรณ์การเรียน การสอน ทุนการศึกษาแก่นักเรียน โดยประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม๑๗ ส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประพฤติและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของ พระพุทธศาสนา หลักธรรมาภิบาล แนว

เศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัส รวมทั้งส่งเสริมและ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อ ฝึกทักษะ เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานเป็นผู้นำ ในการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบองค์กรเรียนรู้ รวมทั้งจัดให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งตามวุฒิ และประสบการณ์ที่ได้รับ จัดให้มีสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ทุกประเภท เพื่อเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบอื่น ๆ ที่จะให้ความช่วยเหลือแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดให้มีความ เป็นอยู่อย่างมีความสุขตามสภาพที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการอำนวยความสะดวก เกี่ยวกับการจาริกแสวงบุญ ณ สังฆนียสถาน และสถานที่สำคัญของพระพุทธศาสนา ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สนับสนุนและถวายความรู้พระธรรมทูตในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีการมอบ ทุนการศึกษา พระพุทธศาสนาระหว่างสถาบันการศึกษา จัดและสนับสนุนให้พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประพฤติและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หลักธรรมาภิบาล แนวเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัส และฝึกทักษะ เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ที่ จำเป็นในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

**4) ด้านสถานที่ให้บริการ จัดให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ส่งเสริมให้วัดและสถานศึกษาจัดให้มี การเรียนการสอนธรรมศึกษา สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในเข้าสอบธรรมศึกษา รวมทั้งให้มี ระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติที่เหมาะสม ทั้งแก่ผู้เข้าสอบสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดของ สถานศึกษานั้น ๆ ส่งเสริมให้วัดที่มีความพร้อมและสามารถจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมอย่างน้อยให้ได้ ตำบลละ 1 สำนัก สนับสนุนจัดการด้านสถานที่สำหรับการจัดอบรมพระวิปัสสนาจารย์ให้สามารถนา หลักธรรมไปอบรมประชาชน สนับสนุนให้วัดเป็นสถานที่ในการจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา ปรับปรุงด้านสถานที่ ภารกิจ และบทบาท ของสถาบันพระสังฆาธิการให้สามารถรองรับการจัดอบรมพระสังฆาธิการได้มากยิ่งขึ้น โดยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น ฐานข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อเผยแพร่และให้บริการ แก่ผู้ศึกษาค้นคว้าทางพระพุทธศาสนาทางระบบอินเทอร์เน็ต รวมทั้งสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุก ประเภทสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการณ์ด้านพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น**

สรุปได้ว่า ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดได้สนับสนุนการจัดให้มีโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและการสอบธรรมศึกษา ส่งเสริมให้วัด จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรม จัดสถานที่ในการอบรมพระวิปัสสนาจารย์สนับสนุนให้วัดเป็นสถานที่ในการ จัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ปรับปรุงด้านสถานที่ ภารกิจ และบทบาท ของสถาบันพระสังฆาธิการให้สามารถรองรับการจัดอบรมพระสังฆาธิการได้มากยิ่งขึ้น



**องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย** ได้ดังนี้ ด้านการวางแผนงาน ได้แนะนำให้วัดมีการจัดทำแผนที่วัด แนวแนวทางให้แต่ละวัดเป็น ศูนย์รวมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน จัดทำและวางโครงสร้างให้มี เว็บไซต์ทางพระพุทธศาสนา ร่วมวางแผนงานกับคณะสงฆ์ในการจัดตั้งอนุพุทธมณฑลจังหวัดจังหวัด ปรับปรุงระบบ แผนการทำงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

ข้อเสนอแนะ : ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรเข้ามาดูแลให้คำแนะนำ ทันทันเมื่อ ได้รับคำร้องขอ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เข้าไปศึกษาการทำงานของคณะสงฆ์ อย่างใกล้ชิด และควรมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่

ด้านกระบวนการให้บริการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด มีกระบวนการ ให้บริการ จำแนก ตามงาน 6 ด้าน ของคณะสงฆ์ ได้แก่ การปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ และการจัดการด้านศาสนสมบัติ

ข้อเสนอแนะ : ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรมีกระบวนการให้บริการที่ว่องไว และ สะดวกให้มากขึ้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้เร็วกว่าเดิมและเหลือเวลาพอที่ คณะสงฆ์จะเตรียม งานทัน และเจ้าหน้าที่ควรเพิ่มการลงพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของ วัดตามอำนาจหน้าที่ที่ มีอย่างเต็มความสามารถ

ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร อำนวยความสะดวกกับคณะสงฆ์และประชาชนทั่วไป ได้มี โอกาสจาริกแสวงบุญ ณ สังฆนียสถาน ส่งเสริมและสนับสนุนพระธรรมทูต ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประพฤติและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หลักธรรมมาภิบาล แนวเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัส และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อ ฝึก ทักษะ เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ : ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรให้บุคลากรบริการอย่าง เท่าเทียมกัน ควรเพิ่มเติมการจัดให้มีการอบรมเรื่องระเบียบการปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์ให้มีความเข้าใจ มากขึ้น และควร จัดให้มีการสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสถานที่ให้บริการ จัดให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ส่งเสริมให้วัด และ สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนธรรมศึกษา สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในเข้าสอบ ธรรม ศึกษา ส่งเสริมให้วัดเป็นสถานที่จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรม สนับสนุนให้วัดเป็นสถานที่ในการจัดตั้ง โรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ข้อเสนอแนะ : ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรได้รับการขยายอาคาร สถานที่ของ สำนักงานเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น ควรจัดโต๊ะ เก้าอี้ไว้รองรับ พระสงฆ์ที่เข้าไปติดต่อกิจธุระ และควรจัดให้มีพนักงานจัดการจอดรถให้มีระเบียบ



## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลาง เป็นการวิจัยผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 4) ข้อเสนอแนะรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสังฆาธิการ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดเมืองร้อยเอ็ด จำนวน 120 รูป โดยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการวิจัย สามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พระสังฆาธิการที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุ 31-40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และน้อยสุด 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 ร้อยละ 15.8 จำนวนพรรษา 11 - 15 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมา จำนวนพรรษา 16 - 20 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และน้อยสุดจำนวนพรรษา 21 - 25 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาวุฒิกการศึกษาปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และน้อยสุดวุฒิกการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ประสบการณ์ทำงาน 6 - 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 38 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.6 และน้อยสุดมีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

## ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 1 การวางแผน มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมา ด้านที่ 4 สถานที่ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 3.98 และน้อยสุด ด้านที่ 2 การให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 3.63

1) ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการวางแผนกลยุทธ์ด้าน บุคคลากรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.36 รองลงมา ข้อที่ 2 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการเตรียมข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการแก่พระสงฆ์สามเณร มีค่าเฉลี่ย 4.25 และน้อยสุด ข้อที่ 8 ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการติดตามและรายงานผลในการ ปฏิบัติงานของพระสงฆ์สามเณร มีค่าเฉลี่ย 4.04

2) ด้านการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในขั้นตอนการบริการเกิดความ รวดเร็ว และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา ข้อที่ 5 การให้บริการมีความ สะดวก รวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 3.75 และน้อยสุด ข้อที่ 8 ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการในภาพรวมของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีค่าเฉลี่ย 3.18

3) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 เจ้าหน้าที่พูดจาสุภาพ อธิบายคำ ไม่ตรี วางตัวเรียบร้อยเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมา ข้อที่ 8 เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.25 และน้อยสุด ข้อที่ 4 เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.23

4) ด้านสถานที่ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในเดินทางมารับบริการ มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา ข้อที่ 3 อุปกรณ์ เครื่องมือ มีเพียงพอในการให้บริการมีคุณภาพดีและทันสมัย มีค่าเฉลี่ย 4.13 และน้อยสุด ข้อที่ 5 ป้ายประชาสัมพันธ์และจุดบริการของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ย 3.84



### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สรุปได้ ดังนี้

การสัมภาษณ์การบริหารจัดการองค์การในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ด้านการวางแผนงาน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสถานที่ให้บริการ ผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

ด้านการวางแผนงาน จากการสัมภาษณ์ได้ขอแนะนำให้วัดมีการจัดทำแผนที่วัด และแนวทางให้แต่ละวัดเป็น ศูนย์รวมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน จัดทำและวางโครงสร้างให้มีเว็บไซต์ทางพระพุทธศาสนา ร่วมวางแผนงานกับคณะสงฆ์ในการจัดตั้งอนุพุทธมณฑลจังหวัดจังหวัด ปรับปรุงระบบแผนการทำงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

ด้านกระบวนการให้บริการ จากการสัมภาษณ์พบว่า ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีกระบวนการ ให้บริการ จำแนกตามงาน 6 ด้าน ของคณะสงฆ์ ได้แก่ การปกครอง การศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ และการจัดการด้านศาสนสมบัติ

ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการสัมภาษณ์ พบว่า การอำนวยความสะดวกกับคณะสงฆ์ และประชาชนทั่วไป ได้มีโอกาสจาริกแสวงบุญ ณ สังฆนียสถาน ส่งเสริมและสนับสนุนพระธรรมทูต ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ประพฤติและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หลักธรรมมาภิบาล แนวเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริส และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อ ฝึก ทักษะ เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ

ด้านสถานที่ให้บริการ จากการสัมภาษณ์ พบว่า การจัดให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ส่งเสริมให้วัด และสถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนธรรมศึกษา สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในเข้าสอบ ธรรมศึกษา ส่งเสริมให้วัดเป็นสถานที่จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรม สนับสนุนให้วัดเป็นสถานที่ในการจัดตั้ง โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

### ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

พระสังฆาธิการในศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ เจ้าหน้าที่ควรให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและ มาตรฐานเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงขนาดของงาน . รองลงมา คือศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดควรได้รับการขยายอาคารสถานที่ของสำนักงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น และน้อยสุด คือ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้ พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ กล่าวถึงรูปแบบการบริหารงานจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.2.1 ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ตอนกลาง โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและนำมา อภิปรายผล ดังนี้ โดยภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ **พระมหาจิริพันธ์ ธมมปสฺสุโฐ** (นำประเสริฐ) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะ สงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นว่าการบริหารกิจการคณะ สงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำแนกเป็นรายด้าน

1. **ด้านการวางแผนงาน** พบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาวดี ติมนิทร ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับ ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัด ราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ

2. **ด้านกระบวนการให้บริการ** พบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ราชนีย์ ธงชัย ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของ ประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัด 4 ของหน่วยงานสัสดี อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหาร กองเกินตามแนว สังคหวัด 4 ของหน่วยสัสดี อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีความพึงพอใจต่อการ ให้บริการด้านทาน เป็นอันดับแรก รองลงมา มีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านปิยาวาจาและงดทำยมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านอรรถจริยา โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก 3

**3. ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร** พบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สร้อยสุรีย์รัตน์ พลพรพิษฐ ได้วิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำสูงและมีบทบาทการปฏิบัติงานมาก ทั้งในด้านการเป็น ตัวแทนของราชการ การเป็นตัวแทนของประชาชนและการเป็นผู้นำชุมชน

**4. ด้านสถานที่ให้บริการ** พบว่า พระสังฆาธิการมีความเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล ได้ทำวิจัย เรื่อง “การบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม มีการบริหารตามหลักการทุกหลักการอยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.2.3 การอภิปรายผล การเปรียบเทียบประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสังฆาธิการที่มี อายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยภาพรวม พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ พระธนดล นาคสุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัย พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระ สังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในแต่ละสมมติฐานมีประเด็นในการนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1) ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจาก ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดได้บริหารงานให้กับคณะสงฆ์เป็นอย่างดีอยู่เสมอ ซึ่งไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพงษ์ นามมงคล ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตาม ทรรศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี อายุต่างกัน มีทรรศนะด้านการบริหารงาน



วิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารและครูโรงเรียน เอกชนสามัญสอนภาษาจีนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีตำแหน่งต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มี ทัศนคติด้านการบริหารงาน วิชาการในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2) ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มี พรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหาร จัดการองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษาต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรใน การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนกลาง ในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการ เปรียบเทียบ บทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์นั้น พบว่า พระสังฆาธิการที่มี จำนวน พรรษาที่ แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน

3) ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มี วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการ บริหารจัดการองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มีการศึกษา สามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการ บริหารงานของส านักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด กาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กชณันท์ จิรบุญญิณโณ ได้วิจัย เรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้เรียน ที่มีภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

6) ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มี ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อ รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆาธิการที่มี ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหาร จัดการองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร ชูริกานนท์ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานการ ประกัน คุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ด้านการวางแผนงาน ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ควรเข้ามาดูแล ให้คำแนะนำทันทีเมื่อได้รับคำร้องขอ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้เข้าไปศึกษาการทำงาน ของคณะสงฆ์อย่างใกล้ชิด และควรมีการวางแผนประจำปีให้มากขึ้น และชี้แจงให้พระสงฆ์เข้าใจกว่าที่เป็นอยู่

2) ด้านกระบวนการให้บริการ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ควรมีกระบวนการให้บริการที่รวดเร็ว และสะดวกให้มากขึ้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้เร็วกว่าเดิม และเหลือเวลาพอที่คณะสงฆ์จะเตรียมงานทัน และเจ้าหน้าที่ควรเพิ่มการลงพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของวัดตามอำนาจหน้าที่ที่มีอย่างเต็มความสามารถ

3) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ควรให้บุคลากรบริการอย่างเท่าเทียมกัน ควรเพิ่มเติมการจัดให้มีการอบรมเรื่องระเบียบการปฏิบัติตนต่อ พระสงฆ์ให้มีความเข้าใจมากขึ้น และควรจัดให้มีการสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๔) ด้านสถานที่ให้บริการ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ควรได้รับการ ขยายอาคารสถานที่ของสำนักงานเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกได้มาก ขึ้น ควรจัดโต๊ะ เก้าอี้ไว้รองรับพระสงฆ์ที่เข้าไปติดต่อกิจธุระ และควรจัดให้มีพนักงานจัดการจอดรถ ให้มีระเบียบ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ด้านการวางแผนงาน ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ควรมีการนำ ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และแนวทางแก้ไขในด้านการวางแผนงาน ไปปรับใช้ในองค์การต่อไป

2) ด้านกระบวนการให้บริการ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ควรมีการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุกโครงการอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ถึง ปัญหาและอุปสรรคเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในครั้งต่อไป

3) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ควรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงใจในการแก้ปัญหา ร่วมกับคณะผู้บริหาร และ ผู้บริหารควรติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด

4) ด้านสถานที่ให้บริการ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ควรนำเอา ปัญหาและข้อเสนอแนะไปแก้ไขโดยเร็วในเรื่องของอาคารและสถานที่ให้บริการ

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการบริหารงานของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในจังหวัดอื่น เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกันในระดับของการบริหารจัดการในจังหวัด อื่น ๆ
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพล้วน เพื่อให้ทราบแนวคิดใหม่หรือวิธีการใหม่ในการบริหารงานของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด
- 3) ควรมีการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 4) ควรศึกษาในรายละเอียดส่วนย่อยของการบริหารงานในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสนับสนุนข้อมูลการวิจัยให้ตรงกับความจริงมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

### 1) หนังสือทั่วไป

- ณัฐนันท์ ประกายสันติสุข. *ประสิทธิผลของการสื่อสารในการเผยแพร่ธรรมะ*. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, 2547.
- ธงชัย สันติวงษ์. *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- นรินทร์ แจมจรัส. *การพัฒนาองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์, 2550.
- ประพันธ์ สุริหาร. *หลักการบริหาร*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2541.
- ปราชญา กลางจัญและคณะ, *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- สมยศ นาวิการ, *การบริหารเชิงกลยุทธ์*, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2545
- ติน ปรัชญพฤทธิ์, *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542,
- ภรณ์ กীরติบุตร, *การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร*, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529 ,
- สมใจ ลักษณะ, *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*, กรุงเทพมหานคร : เพิ่มทรัพย์การ พิมพ์, 2552,
- อรุณ รักรธรรม, *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ*, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525

### 2) วิทยานิพนธ์

- กมล รอดคล้ายและอำนาจ บัวศุภี, ศรีนวล ลักกิตโร, บุญเลิศ คำดี, “*การพัฒนารูปแบบการกระจายอำนาจงานด้านการศาสนาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*”. รายงานการวิจัย, 2544.
- พระมหาทศพล วีริยางกูร. “*รูปแบบการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ในเขตปกครองจังหวัดสิงห์บุรี*”. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 2553.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ และคณะ. “*การศึกษาการพัฒนาแบบองค์กรและการกระจายอำนาจการบริหารงานศาสนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานของกรมการศาสนา*” รายงานการวิจัย. กรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ, 2540.
- กนกพร ชูริกานนท์ “*ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร*”, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2551.
- กัจจา นวลสุวรรณ, “*ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ*”, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541
- จิรพงษ์ นามมงคล, “*ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทรรศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*”, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2551.
- ชาญณรงค์ แสงสว่าง, “*ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2*”, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2552.

ถาวร กุลโชติ, “ประสิทธิผลการจัดระบบและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง : กรณีศึกษาอำเภอคลอง จังหวัดจันทบุรี” บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

ทองพุ่ม เปี่ยมยา, “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 1 ” บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2549.

พระปลัดวิเชียร สิริภทโท (ประทุมมิตร), “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี”, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551.

พระมหาจิรพันธ์ ธรรมปสภุญ (นาประเสริฐ), “ประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี”, บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554.

พระสมร อมโร (เพ็งดี), “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมเขต 1”, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.

ราณี บุญมี, “ประสิทธิผลการบริหารงานการวัดผลและการประเมินผลโรงเรียนสังกัดกรมสามัญ ศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ”, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2552.

## 2) บทความในวารสาร

นวพร เรืองสกุล. วารสารพุทธศาสนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2548. บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน). พจนานุกรมไทย ฉบับทันสมัยและสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์จำกัด, 2552.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก, “ประวัติสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,” [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.onab.go.th> , (30 ธันวาคม 2557).

วุฒิชัย จำนงค์, การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ, วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 2530

Herbert A. Simon, Administrative Behavior, (New York : Macmillian, 1947), p. 3.

57Koontz, อังโนรุจิร ภู่อาระและจันทราณี สงวนนาม, การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา , กรุงเทพมหานคร : บุคพลอยท์, 2545,

Peter F. Drucker, อังโน สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช ,2523),



ภาคผนวก



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ..... วิทยาลัยศาสนศาสตร์ร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔  
 ที่ ศธ ๖๐๑๕ (๒)/๖๒๗๗๔ ..... วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙  
 เรื่อง ..... ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ควบคุมตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

กราบนมัสการ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์,ดร.

ด้วยข้าพเจ้า นายสมศรี แก้วกิตติ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ทำโครงการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง” เพื่อเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขออนุมัติจากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย เพื่อดำเนินการต่อไป

จึงกราบนมัสการเรียนมาเพื่อพิจารณา

(นายสมศรี แก้วกิตติ.)  
 หัวหน้าโครงการวิจัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....วิทยาลัยศาสนศาสตร์ร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔.....

ที่ ศธ ๖๐๑๕ (๒)/๒๗๗๔..... วันที่ ..๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙.....

เรื่อง.....ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วยข้าพเจ้า นายสมศรี แก้วกิตติ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ทำโครงการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง” เพื่อเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย เพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(นายสมศรี แก้วกิตติ.)

หัวหน้าโครงการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘ [http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

ผู้ประสานงาน นายสมศรี แก้วกิตติ โทร. ๐๘๔-๕๕๒-๕๘๙๓



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ..... วิทยาลัยศาสนศาสตร์ร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔.....  
 ที่ ศธ ๖๐๑๕ (๒)/ว๒๗๗๔ ..... วันที่ ..... ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙.....  
 เรื่อง ..... ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....

เรียน ดร.ประพิศ โบราณมูล

ด้วยข้าพเจ้า นายสมศรี แก้วกิตติ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ทำโครงการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง” เพื่อเสนอต่อสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย เพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(นายสมศรี แก้วกิตติ.)  
 หัวหน้าโครงการวิจัย

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์,ดร. (ปร.ด.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนืออำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
2. รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไทสงค์ (ปร.ด.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนืออำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
3. ดร.ประพิศ โบราณมูล กศ.ม (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ปร.ด (วัฒนธรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัย มหาสารคาม



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง  
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว๑๒๗

มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นายสมศรี แก้วกิตติ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ทำโครงการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง” เพื่อเสนอต่อสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอบความอนุเคราะห์ให้คณะผู้วิจัย ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น คณะผู้วิจัยจะมาติดต่อประสานงานกับท่าน โดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอ อนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติวราทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง  
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว๑๒๗

มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น

ด้วย นายสมศรี แก้วกิตติ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ทำโครงการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง” เพื่อเสนอต่อสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอบความอนุเคราะห์ให้คณะผู้วิจัย ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น คณะผู้วิจัยจะมาติดต่อประสานงานกับท่าน โดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอ อนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติวรราทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง  
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว๑๒๗

มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วย นายสมศรี แก้วกิตติ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ทำโครงการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง” เพื่อเสนอต่อสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขออนุมัติขอให้คณะผู้วิจัย ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น คณะผู้วิจัยจะมาติดต่อประสานงานกับท่าน โดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอ อนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติวราทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง  
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว๑๒๗

มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายสมศรี แก้วกิตติ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ทำโครงการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง” เพื่อเสนอต่อสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขออนุญาตขอให้คณะผู้วิจัย ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น คณะผู้วิจัยจะมาติดต่อประสานงานกับท่าน โดยตรง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอ อนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติวรารท,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)





ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามโครงการวิจัย

## เรื่อง

รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา  
ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

\*\*\*\*\*

## คำชี้แจง

คณะผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หรือเติมคำลงในช่องว่าง ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูง ต่อการวิจัยและการพัฒนาส่งเสริมรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางต่อไป คำตอบของท่านจักไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ตามจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

เลขที่แบบสอบถาม.....

## ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

## 1. อายุ

- ( ) 1. 20 – 30 ปี                      ( ) 2. 30 – 40 ปี  
( ) 3. 41 – 50 ปี                      ( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

## 2. จำนวนพรรษา

- ( ) 1. ต่ำกว่า 10                      ( ) 2. 11 – 15  
( ) 3. 16 - 20                      ( ) 4. 21 - 25

## 3. วุฒิการศึกษา

- ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี              ( ) 2. ปริญญาตรี  
( ) 3. ปริญญาโท                      ( ) 4. ปริญญาเอก

## 4. ประสบการณ์ทำงาน

- ( ) 1. ต่ำกว่า 5 ปี                      ( ) 2. 6 - 15 ปี  
( ) 3. 16 – 20 ปี                      ( ) 4. 20 ปีขึ้นไป

สำหรับเจ้าหน้าที่

 ID CLA MUM

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการ  
เผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับ  
ความคิดเห็นของท่าน ลงในช่องระดับปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์ ดังนี้  
5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารจัดการ อยู่ในระดับ มากที่สุด  
4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารจัดการ อยู่ในระดับ มาก  
3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารจัดการ อยู่ในระดับ ปานกลาง  
2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารจัดการ อยู่ในระดับ น้อย  
1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารจัดการ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับประสิทธิผล				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
<b>ด้านการวางแผน</b>					
1) ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการวางแผน กลยุทธ์ด้าน บุคคลากรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม					
2) ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการเตรียม ข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการ แก่พระสังฆาธิการ					
3) ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการวางแผนการ พัฒนาให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ ประสงค์ของหน่วยงาน					
4) ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการ กำหนดการจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน					
5) ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการถ่ายทอด ตัวชี้วัดด้านการ ทำงาน และเป้าหมายระดับองค์กรสู่การ ปฏิบัติ					
6) ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการจัดทำ โครงการเพื่อติดตาม ผลการดำเนินงานให้สามารถบรรลุ เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					

ข้อความถาม	ระดับประสิทธิผล				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
7) ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด การจัดอบรมเพื่อการพัฒนา ความรู้ให้พระสังฆาธิการตามวัตถุประสงค์ของมหาเถรสมาคม					
8) ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด มีการติดตามและรายงานผลในการ ปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการ					
<b>ด้านการให้บริการ</b>					
1) ขั้นตอนและเอกสารในการให้บริการของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
2) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในขั้นตอนการบริการเกิดความ รวดเร็ว และถูกต้อง					
3) มีการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการ ชัดเจน เข้าใจง่าย					
4) การให้บริการมีความยุติธรรมและเสมอภาค เช่น จัดทำเอกสาร ตามลำดับ ก่อนหลัง					
5) การให้บริการมีความสะดวก รวดเร็ว ในแต่ละขั้นตอนที่ให้บริการ					
6) ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม					
7) ในปัจจุบันท่านคิดว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับพระสังฆาธิการที่มารับ บริการมีความเหมาะสม					
8) ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการในภาพรวมของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด					
<b>ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร</b>					
1) เจ้าหน้าที่ที่พูดจาสุภาพ อธิบายชี้แจงไม่ตรี วางตัวเรียบร้อยเหมาะสม					
2) เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ					

ข้อคำถาม	ระดับประสิทธิผล				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
3) เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ					
4) เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น อย่างเหมาะสม					
5) เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีความสุภาพกิริยา มารยาท เหมาะสม					
6) เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและความพร้อมในการให้บริการ อย่างสุภาพ					
7) เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ สามารถตอบคำถาม ชี้แจง ข้อสงสัยได้เหมาะสม					
8) เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ					
<b>4. ด้านสถานที่ให้บริการ</b>					
1) สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในเดินทางมารับบริการ					
2) สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำโรงอาหาร โทรศัพท์ สาธารณะ ที่นั่งคอยมีเพียงพอ					
3) อุปกรณ์ เครื่องมือ มีเพียงพอในการให้บริการมีคุณภาพดี และทันสมัย					
4) การจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้บริการมีความเป็นระเบียบ สะดวกต่อการ ให้บริการ					
5) ป้ายประชาสัมพันธ์และจุดบริการของ ศูนย์การเผยแผ่ พระพุทธศาสนาจังหวัด มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย					
6) สื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ชัดเจน เข้าใจง่าย					
7) การได้รับบริการจาก ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา จังหวัด ตรงตามความ ต้องการของท่าน					
8) ท่านได้รับบริการดี มีประโยชน์จากศูนย์การเผยแผ่ พระพุทธศาสนาจังหวัด และคุ้มค่า					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแพร่  
พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

1) ด้านการวางแผนงาน

ข้อเสนอแนะ

- 1.....
- 2.....
- 3.....

2) ด้านกระบวนการให้บริการ

ข้อเสนอแนะ

- 1.....
- 2.....
- 3.....

3) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

- 1.....
- 2.....
- 3.....

4) ด้านสถานที่ให้บริการ

ข้อเสนอแนะ

- 1.....
- 2.....
- 3.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

**แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร**  
**รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา**  
**ของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง**

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....  
 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....  
 สถานที่สัมภาษณ์.....วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....เวลา.....

---

**คำชี้แจง**

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารนี้เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูล  
 สำหรับนำไปวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์  
 การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีรายการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการวางแผนงาน  
 ในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร ?

.....  
 .....  
 .....

ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....  
 .....

2. ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านกระบวนการ  
 ให้บริการ ในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร ?

.....  
 .....  
 .....

ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....  
 .....

3. ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

4. ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสถานที่ให้บริการในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้



**ส่วน ค : ประวัตินักวิจัย**

**1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)**

ดร.สมศรี แก้วกิติ

**ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)**

Mr.SomSri Keawkitti

**2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน**

3 1002 03304 491

**3. ตำแหน่งปัจจุบัน**

อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

**4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)**

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

โทรศัพท์ : 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรศัพท์มือถือ : 064-5525893

โทรสาร : 0-4351-4618

E-mail : juji909@hotmail.com

**5. ประวัติการศึกษา**

ระดับปริญญาตรี : ศาสตราจารย์บัณฑิต ( คน.บ.) วิชาเอกปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ระดับปริญญาโท : คณะศึกษาศาสตร์ ( กศ.ม.) วิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ระดับปริญญาเอก : คณะศึกษาศาสตร์ (ปร.ด.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

**6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ**

วิทยาการ/การวิจัย/ปรัชญา

**7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย**

7.1 หัวหน้าโครงการวิจัย รูปแบบการบริหารจัดการองค์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

7.2 ผู้ร่วมโครงการวิจัย รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

7.3 ผู้ร่วมโครงการวิจัย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

7.4 ผู้ร่วมงานวิจัย รูปแบบการเสริมสร้างทัศนคติการบริหารจัดการขยะมูลฝอยตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

## ประวัติผู้ร่วมวิจัย

### 1, ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย)

พระมหาประภาส ปรีชาโน

(ภาษาอังกฤษ)

Phramaha Prapas Parichano (Kaewketpong)

### 2. หมายเลขประจำตัว

3 4510 00894 12 7

### 3. ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

### 4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง  
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 โทร.08-434-2931 โทร 0-4351-8364 , 0-4351-6076

### 5. ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) ศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปริญญาโท (M.A.) ปรัชญาและศาสนา มหาวิทยาลัยบาณาร์ส ฮินดู เมืองพาราณสี รัฐอุตตร  
ประเทศ สาธารณรัฐอินเดีย

ปริญญาเอก (Ph.D.) ปรัชญาและศาสนา มหาวิทยาลัยบาณาร์ส ฮินดู เมืองพาราณสี รัฐอุตตร  
ประเทศ สาธารณรัฐอินเดีย

### 6. ระบุสาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ

วิทยาการ/ ศาสนาและปรัชญา / ภาษาบาลีสันสกฤต

### 7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย

7.1 หัวหน้าโครงการวิจัย รูปแบบการเสริมสร้างทัศนคติการบริหารจัดการขยะมูลฝอยตาม  
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

7.2 ผู้ร่วมโครงการวิจัย รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร  
สำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

7.3 ผู้ร่วมโครงการวิจัย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ  
พอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

7.4 ผู้ร่วมงานวิจัย รูปแบบการบริหารจัดการองค์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

## ประวัติผู้ร่วมวิจัย

### 1. ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย)

นางสาวจური สายจันเจียม

### ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ)

Miss Juree Saijunjam

### 2. หมายเลขประจำตัวบุคลากร

3 6704 00360 461

### 3. ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

### 4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 โทร 0-4351-8364 , 0-4351-6076 ต่อ 112 โทรสาร 0-4351-4618 มือถือ 0943044672 , E-mail: Juji909@h0tmail.com

### 5. ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี อวท.คอมพิวเตอร์, ศศบ.การจัดการทั่วไป (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) สถาบันราชภัฏมหาสารคาม

ปริญญาโท ศ.น.ม. รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขารัฐศาสตร์การปกครอง และสาขารัฐศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

### 6. ระบุสาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ

6.1. คอมพิวเตอร์

6.2. รัฐศาสตร์การปกครอง

### 7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย

7.1 หัวหน้าโครงการวิจัย รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

7.3 ผู้ร่วมงานวิจัย รูปแบบการเสริมสร้างทัศนคติการบริหารจัดการขยะมูลฝอยตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

7.4 ผู้ร่วมงานวิจัย รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

### ประวัติผู้ร่วมวิจัย

#### 1. ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย)

นายทองเปลือง อภัยวงศ์

#### ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ)

Thongpluang Apaiwong

#### 2. หมายเลขประจำตัวบุคลากร

3 6704 00360 461

#### 4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูธร ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดอภัยภูธร 45000 โทร 0-4351-8364 , 0-4351-6076 ต่อ 112 โทรสาร 0-4351-4618 มือถือ 089-7148-807

#### 3. ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาปรัชญา

#### 5. ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี การประถมศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ปริญญาโท ศ.น.ม. พุทธศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

#### 6. ระบุสาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ

พระพุทธศาสนา, คุณธรรมจริยธรรม

#### 7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย

7.1 ผู้ร่วมวิจัย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง