



การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*

DEVELOPMENT OF WORK COMPETENCIES DEVELOPMENT IN STAFFS PERFORMANCE OF THE NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM



นิกร ศรีราช

Nigorn Srirat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: srirajnigorn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. วิเคราะห์สมรรถนะ 2. ประเมินสมรรถนะ 3. สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานในการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 รูป หรือคนและในการวิจัยเชิงปริมาณแจกแบบสอบถาม 207 ชุด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอองค์ความรู้เป็นรูปแบบในลักษณะการเสนอและพรรณนาความ (Descriptive Presentation)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านบุคลิกภาพ จุดแข็ง มีการสร้างอัตลักษณ์ จุดอ่อน บุคลากรขาดการฝึกอบรม โอกาส มีบุคลากรที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา อุปสรรค มีโรคระบาดไวรัสโคโรนา-2019 ด้านความรู้ทางวิชาการ จุดแข็ง บุคลากรมีความรู้ตามที่ระบุ จุดอ่อน บุคลากรมีความรู้หลากหลาย โอกาส บุคลากรมีโอกาสนำความรู้ตลอดเวลา อุปสรรค การปฏิบัติงานมักเป็นเรื่องเดิม ด้านทักษะ จุดแข็ง บุคลากรที่มีทักษะหลากหลายสาขาวิชา จุดอ่อน มีบุคลากรที่เข้ามาบรรจุใหม่ โอกาส มีระบบ IT (ไอที) อุปสรรค การโยกย้ายงานบ่อยครั้ง ด้านเจตคติ จุดแข็ง บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โอกาส บุคลากรได้สร้างเครือข่ายการทำงาน อุปสรรค บุคลากรปรับเจตคติในการทำงานไม่ได้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ จุดแข็ง บุคลากรสามารถสนองงานคณะสงฆ์ได้ จุดอ่อน ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีจำกัด โอกาส บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความคิด อุปสรรค ได้แก่ ยังขาดเรื่องงบประมาณ 2. การประเมินการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน



พระพุทธศาสนาแห่งชาติพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติการมาก 3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ด้านส่งเสริมพุทธธรรมนำชีวิต ปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม 2. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นให้สร้างคน สร้างงาน ไม่ยึดติดแนวคิดเดิม 3. ด้านมีจิตอาสา เป็นต้นแบบในการน้อมถือพระพุทธศาสนา 4. ด้านประสานสามัคคี บุคลากรไม่มีอคติในการทำงานและมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันอยู่เสมอ

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ; การปฏิบัติงาน; สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

Abstract

Objectives of this research article were 1. To analyze performance 2. to evaluate performance 3. To create a model for developing the performance of the personnel of the National Office of Buddhism, conducted by the mixed methods. The qualitative research collected by In-depth-Interviewing 17 key informants and the quantitative research 207 sets of questionnaires were distributed for data collection. Data analysis using percentages, mean scores (I), standard deviation (S.D.) and presented the knowledge in a form of presentation and description (Descriptive Presentation).

The research results were found that: 1. Personality; strengths, identity creation. Weaknesses: Personnel lacked training. Opportunities: There were personnel from various fields of study. Obstacles: There was the coronavirus outbreak - 2019. 2. Academic knowledge, strengths: Personnel have knowledge according to Identify weaknesses: Personnel have a variety of knowledge. Opportunities: Personnel had the opportunity to develop their knowledge all the time. Obstacles: Work performance was often the same. 3. Skills: Strengths; Personnel with skills in a variety of fields. Weaknesses: There were newly hired personnel. Opportunities: There was an IT system. (IT) Obstacles: Frequent job transfers. 4. Attitude; Strengths: Personnel have good attitudes to work. Opportunities: Personnel created work networks. Obstacles: Personnel cannot adjust their working attitudes. 5. Creativity: Strengths: Personnel were able to respond to the work of the Sangha. Weaknesses: Creativity in the work of personnel was limited. Opportunities: Personnel had the opportunity to develop their ideas. Obstacles included lack of budget. 2. Evaluation of the development of work competency of personnel of the National Office of Buddhism was found that, by overall, it was at high operational level with an average. 3. Form of



development of work competency consisted of: 1. Promotion of Buddhism leading life. Cultivate personnel to have morality and ethics 2. Aspects of work achievement Focused on creating people, creating jobs, not sticking to old ideas. 3. Volunteer spirit by being a role model in respecting Buddhism. 4. Coordination aspect; Personnel had no bias in their work and always had activities together.

Keywords: Competency Development; Operations; National Office of Buddhism

บทนำ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นองค์การหลักในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนาสู่ความมั่นคง สังคมดำรงศีลธรรม นำสันติสุขอย่างยั่งยืน เป็นหน่วยงานราชการระดับกรมไม่สังกัดกระทรวงใด โดยขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐบาล โดยการเสริมสร้างให้สถาบันและกิจการพระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืน สนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม จัดการศึกษาสงฆ์เพื่อผลิตและพัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญา พุทธธรรมเผยแผ่ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงาม และร่วมสร้างสังคมพุทธธรรมที่มีความเข้มแข็ง ตลอดจนดำเนินการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก และพัฒนาการดูแลรักษาและจัดการศาสนสถานและศาสนสมบัติให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา และสังคมสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติประกอบด้วยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557 แบ่งหน่วยงานในส่วนกลางออกทั้งหมด 7 หน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการกรม กองพุทธศาสนสถาน กองพุทธศาสนศึกษา กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพุทธมณฑล และในส่วนภูมิภาคมีสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดทุกจังหวัดทั้งหมด 76 จังหวัด มีบุคลากรประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมา บริการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงาน ศาสนการ รวมทั้งหมดกว่าหนึ่งพันสามร้อยคนสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด มีหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านพระพุทธศาสนา เพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไข ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานในความดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและ ศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนาดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลางในจังหวัด ส่งเสริมและสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งภูมิปัญญาของชุมชน ส่งเสริมให้มีศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของจังหวัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านพุทธศาสนศึกษา ตลอดจนดูแลและ

ควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดภายในจังหวัดให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม และพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา รับสนองงานประสานงาน และสนับสนุน กิจกรรมและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ รวมถึงการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการ ในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานในการปฏิบัติศาสนพิธีและ กิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการจังหวัดหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2560)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติเพื่อรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคณะสงฆ์ซึ่งสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติมีหน้าที่ครอบคลุม ทำนุ บำรุงพระพุทธศาสนาจำเป็นต้องมีความพร้อม ใน การสร้างองค์ความรู้ที่ถูกต้อง จะสังเกตได้ว่าเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อพิพาทที่เกี่ยวข้อง กับพระพุทธศาสนาจะมีเสียงเรียกร้องอยู่เสมอว่า สำนักพุทธทำอะไร ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การพัฒนา บุคลากรขององค์กร จำเป็นจะต้องมีการประเมินความสามารถของบุคลากรในองค์กร ให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน และมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข การพัฒนา ที่สำคัญ คือ ต้องให้รู้เท่าทันความเป็นไปของความเปลี่ยนแปลงและตอบรับความต้องการของโลก ในอนาคต ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งขององค์กร เพราะจะเป็น ผู้นำเอาทรัพยากรด้านอื่น ๆ ขององค์กรในการที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กรให้มากที่สุด ทั้งยังเป็นผู้จัดการหรือดำเนินงานให้แก่องค์กรในการที่จะแสวงหาทรัพยากร อื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่องค์กรด้วย หากบุคลากรเป็นผู้ขาดประสิทธิภาพ ทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านั้น ก็จะถูกนำไปใช้สอยอย่างไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพ งานเป็นอย่างมาก จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ หรือแม้ผู้ที่ได้เข้าทำงานมา นานแล้วก็ควรมีการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งมีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ เป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานเพื่อพระพุทธศาสนาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ
2. เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติตามค่านิยมองค์กร



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานประจำ จำนวน 207 คน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2566) เพราะประชากรมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงได้เลือกประชากรทั้งหมด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informant) ประกอบด้วย จากกลุ่มผู้บริหารและข้าราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มนักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ กลุ่มข้าราชการ ที่ทำงานร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการเลือกแบบเจาะจงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 17 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพแบบสัมภาษณ์ (Interview)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาต และขอหนังสือรับรองจริยธรรม มนุษย์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มประชากรจำนวน 207 ชุด แล้วเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 207 ชุด จากการลงพื้นที่จริง คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวน การสอบถามทั้งหมดนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 เลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for The Social Science)

5.2 แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

5.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยทำการวิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน และเฉลี่ยรวมทุกด้าน

5.4 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อศึกษาค่าเป็นกลางทางสถิติ และเพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

5.5 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

5.6 มุ่งเน้นการวิเคราะห์โดยการสรุปตามสาระสำคัญโดยเน้นการใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้ โดยวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการวิเคราะห์โดยอาศัยเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

1. ด้านบุคลิกภาพ จุดแข็ง ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติส่งเสริมด้านบุคลิกภาพของบุคลากรสร้างอัตลักษณ์ จุดอ่อน ได้แก่ บุคลากรขาดการฝึกอบรมพัฒนาด้านบุคลิกภาพ โอกาส ได้แก่ เป็นหน่วยราชการมีระบบสั่งการและควบคุมจากหน่วยงานภายนอก และมีบุคลากรที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา อุปสรรค มีโรคระบาดไวรัสโคโรนา-2019

2. ด้านความรู้ทางวิชาการ จุดแข็ง ได้แก่ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดี บุคลากรมีความรู้ตามที่ระบุในการเปิดรับสมัคร จุดอ่อน ได้แก่ ความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความหลากหลาย โอกาส ได้แก่ บุคลากรมีโอกาสพัฒนาองค์ความรู้ตลอดเวลา อุปสรรค ได้แก่ บางครั้งความรู้ด้านวิชาการที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานมักเป็นเรื่องเดิม

3. ด้านทักษะ จุดแข็ง ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีบุคลากรที่มีทักษะหลากหลายด้านจากหลายสาขาวิชา จุดอ่อน ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติยังมีบุคลากรที่เข้ามาบรรจุใหม่ โอกาส มีระบบ IT (ไอที) ตามนโยบายของรัฐบาล อุปสรรค ได้แก่ การโยกย้ายงานบ่อยครั้ง

4. ด้านเจตคติ จุดแข็ง ได้แก่ บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โอกาส ได้แก่ บุคลากรได้สร้างเครือข่ายการทำงานและการสร้างความสามัคคี อุปสรรค ได้แก่ ขาดสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรปรับเจตคติในการทำงานไม่ได้

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ จุดแข็ง ได้แก่ บุคลากรสามารถสนองงานคณะสงฆ์หรือพระศาสนาได้ จุดอ่อน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีจำกัด โอกาส ได้แก่ บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพติดตัว อุปสรรค ได้แก่ ยังขาดเรื่องงบประมาณ

2. การประเมินการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติดีมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.11, S.D.=0.68) รองลงมาคือ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.07, S.D.=0.53) และด้านความรู้ทาง



วิชาการ ค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.90) ซึ่งความรู้ทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความหลากหลาย แต่ต้องปรับให้เหมาะกับการแก้ไขปัญหาในบริบทของสังคมคณะสงฆ์

3. จากการวิเคราะห์ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร SWOT Analysis และวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามค่านิยมองค์กรและจากการประเมินการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถออกแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังนี้

3.1 ด้านส่งเสริมพุทธธรรมนำชีวิต สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม เพราะทำงานร่วมกันกับองค์กรคณะสงฆ์ การพัฒนาด้านนี้จึงไม่ยาก แต่ต้องใช้เวลาในการปรับตัวสำหรับบุคลากรใหม่ หรือบุคลากรที่จบมาจากสาขาต่าง ๆ อาจจะต้องเรียนรู้อัตลักษณ์ขององค์กร

3.2 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมุ่งผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากร โดยเน้นให้สร้างคน สร้างงาน ไม่ยึดติดแนวคิดเดิม สามารถผลิตผลงานนอกเหนือจากคำสั่งโดยอยู่ในพันธกิจที่ตนได้รับมอบหมาย

3.3 ด้านมีจิตอาสา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้บุคลากรร่วมกิจกรรมของหน่วยงานราชการสม่ำเสมอ และเป็นต้นแบบหรือสัญลักษณ์ในการนับถือพระพุทธศาสนา และนำคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยมีศีลและมีความเสมอต้นเสมอปลายในการวางตัว

3.4 ด้านประสานสามัคคี บุคลากรไม่มีอคติในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันอยู่เสมอก่อให้เกิดความสามัคคี

ส่วนด้านที่จำเป็นจะต้องพัฒนา คือ ด้านความรู้ทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความหลากหลาย แต่ต้องปรับให้เหมาะกับการแก้ไขปัญหาในบริบทของสังคมคณะสงฆ์ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพ การทำงานร่วมกับคณะสงฆ์มีความเข้าใจที่แตกต่างเพราะวัดเป็นนิติบุคคล ส่วนสำนักงานพระพุทธศาสนาเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งจะต้องดำเนินไปด้วยกัน เพื่อความบรรลุผลสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. วิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร SWOT Analysis มีผลสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพ จุดแข็ง คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติส่งเสริมด้านบุคลิกภาพของบุคลากรปลูกฝังจิตสำนึกในการทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดมหาเถรานุวัตร (ศรัณภิรมย์ กิตติธโร) (2562) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสภาพระนักเผยแผ่จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่าสภาพทั่วไปเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสภาพระนักเผยแผ่จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม คือ 1. ด้านบุคลากร สภาพระนักเผยแผ่จังหวัดเพชรบุรี มีพระสงฆ์ที่ความรู้ความสามารถในการทำเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นจำนวนมาก จุดอ่อน คือ บุคลากรขาดการฝึกอบรมพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ไม่ได้มีข้อกำหนดในการแต่งกายที่ชัดเจน บุคลากรขาดการอบรมความรู้รอบด้านในการบริหารองค์กร โอกาส คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเนื่องจากเป็นหน่วยราชการมีระบบสั่งการและควบคุมจากบุคคลและหน่วยงานภายนอกการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติแบบใหม่ ไม่ยึดกรอบเดิม เน้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมมีบุคลากรที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา อุปสรรค ในช่วงระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา มีโรคระบาดไวรัสโคโรนา-2019 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระราชวัลลาจารย์ (ดาวเรือง อาจารย์คุณ) (2564) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมประชาชนตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยมีอุปสรรค ได้แก่ สถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือโควิด 2019

1.2 ด้านความรู้ทางวิชาการ จุดแข็ง คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดี เนื่องจากมีความรู้ในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภณิดา ชูช่วยสุวรรณ และคณะ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา: การประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณ์ พบว่าด้านความรู้ มีแนวทางแก้ปัญหา 3 แนวทาง คือ 1. ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง 2. มีการนิเทศ ติดตาม และ 3. หลักสูตร จุดอ่อน คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในด้านพระพุทธศาสนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความหลากหลาย โอกาส คือ บุคลากรมีโอกาสพัฒนาองค์ความรู้ตลอดเวลา อุปสรรค คือ บางครั้งความรู้ด้านวิชาการที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานมักเป็นเรื่องเดิม การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นความเป็นเอกภาพจึงอาจจะมีน้อย

1.3 ด้านทักษะ จุดแข็ง คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีบุคลากรที่มีทักษะหลากหลายด้านจากหลายสาขาวิชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสกุล กิตติพิรัช (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร ปกครองท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนา หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานมีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร จุดอ่อน คือ



สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติยังมีบุคลากรที่เข้ามาบรรจุใหม่ โดยเฉพาะที่เป็นสุภาพสตรี ยังไม่มีความรู้ความสามารถในการประสานงานกับคณะสงฆ์ยังไม่มีกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติมารองรับในเรื่องการตรวจสอบอาจารย์พระสงฆ์ที่มีการประพฤติผิด โอกาส คือ การพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ มีความหลากหลายในเรื่องของวัยทำให้ มีการพัฒนาทักษะยากพอสมควร และผู้มีความเชี่ยวชาญสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้ทุกคนรู้ในระบบ IT (ไอที) อุปสรรค คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีบุคลากรหลายช่วงอายุวัย

1.4 ด้านเจตคติ จุดแข็ง คือ บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานในการสนองงานคณะสงฆ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสกุส กิตติพิรชล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถ ในการปรับตัวของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ผลการวิจัยพบว่า การมีทัศนคติในทางบวกมองโลกในแง่ดีมีใจเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสามารถรับแรงกดดันได้ดีและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จุดอ่อน มีบุคลากรบางส่วนมีความรู้สึกละเลย ต่อวงการคณะสงฆ์ บางครั้งการทำงานที่ต้องอาศัยความคุ้นเคยกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ หรือการรู้จักกับพระสงฆ์รูปใดรูปหนึ่งเป็นการส่วนตัว ก็อาจทำให้เกิดข้อครหาในการปฏิบัติงานโอกาส บุคลากรได้สร้างเครือข่ายการทำงานและการสร้างความสามัคคีกับสังคมที่ปฏิบัติงานการปฏิบัติงานมีความคุ้นเคยและราบรื่น เพราะเป็นการปฏิบัติงานที่มีความเมตตาเป็นพื้นฐานอุปสรรคข่าวสารภาพลบที่ทำให้บุคลากรปรับเจตคติในการทำงานไม่ได้ ก็อาจทำให้เกิดบุคลิกภาพที่ไม่ดีต่อคณะสงฆ์ เช่น การเกิดความลำเอียงหรืออคติต่อคณะสงฆ์ได้

1.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ จุดแข็ง คือ บุคลากรสามารถสนองงานคณะสงฆ์หรือพระศาสนาได้หลายภารกิจ โดยครอบคลุมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสกุส กิตติพิรชล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนา หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ร่วมในการพัฒนาหน่วยงานมีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร จุดอ่อน คือ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีจำกัด อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานความสามารถในการตัดสินใจ การเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบุคลากรยังยึดการทำงานแบบดั้งเดิมไม่คิดนอกกรอบ โอกาส คือ บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพติดตัว เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคม สื่อในเน็ตที่ช่วยให้สามารถพัฒนาแนวคิดให้สร้างสรรค์ อุปสรรค คือ ขาดการนำเสนอผลงานโอกาสมีองค์กรภาคีเครือข่ายในส่วนในการส่งเสริมอุปสรรค Social Media และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอาจเป็นเพียงสิ่งที่ต้องการอยากจะทำ แต่ไม่ใช่สิ่งที่ต้องทำให้ได้และยังขาดเนื่องจากปัญหาเรื่องงบประมาณ

2. การประเมินการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติดีมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.11, S.D.=0.68) รองลงมาคือ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.07, S.D.=0.53) และด้านความรู้ทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.67, S.D.=0.90) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธรรณย์ ชุมวรฐายี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีทั้ง 3 สมรรถนะอยู่ในระดับมาก

3. สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามค่านิยมองค์กร พบว่า จากการวิเคราะห์ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร SWOT Analysis และวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามค่านิยมองค์กรและจากการประเมินการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถออกแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังนี้

3.1 ด้านส่งเสริมพุทธธรรมนำชีวิต สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม เพราะทำงานร่วมกันกับองค์กรคณะสงฆ์ การพัฒนาด้านนี้จึงไม่ยาก แต่ต้องใช้เวลาในการปรับตัวสำหรับบุคลากรใหม่ หรือ บุคลากรที่จบมาจากสาขาต่าง ๆ อาจจะต้องเรียนรู้อัตลักษณ์ขององค์กร

3.2 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมุ่งผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากร โดยเน้นให้สร้างคน สร้างงาน ไม่ยึดติดแนวคิดเดิม สามารถผลิตผลงานนอกเหนือจากคำสั่งโดยอยู่ในพันธกิจที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพล เจริญสุข (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ด้าน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการคิดวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม โดยรวมอยู่ระดับมาก



3.3 ด้านมีจิตอาสา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้บุคลากรร่วมกิจกรรมของหน่วยงานราชการสม่ำเสมอ และเป็นต้นแบบหรือสัญลักษณ์ในการนับถือพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพล เจริญสุข (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ต้นทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการคิดวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม โดยรวมอยู่ระดับมาก คือ จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร

3.4 ด้านประสานสามัคคี บุคลากรไม่มีอคติในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันอยู่เสมอก่อให้เกิดความสามัคคี

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

จากแผนภาพที่ 1 สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามค่านิยมองค์กร พบว่า จากการวิเคราะห์

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร SWOT Analysis และวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามค่านิยมองค์กร และจากการการประเมินการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถออกแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมพุทธธรรมนำชีวิต สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม เพราะทำงานร่วมกันกับองค์กรคณะสงฆ์ การพัฒนาด้านนี้จึงไม่ยาก แต่ต้องใช้เวลาในการปรับตัวสำหรับบุคลากรใหม่ หรือบุคลากรที่จบมาจากสาขาต่าง ๆ อาจจะต้องเรียนรู้อัตลักษณ์ขององค์กร

2. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมุ่งผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากร โดยเน้นให้สร้างคน สร้างงาน ไม่ยึดติดแนวคิดเดิม สามารถผลิตผลงานนอกเหนือจากคำสั่งโดยอยู่ในพันธกิจที่ตนได้รับมอบหมาย

3. ด้านมีจิตอาสา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้บุคลากรร่วมกิจกรรมของหน่วยงานราชการสม่ำเสมอ และเป็นต้นแบบหรือสัญลักษณ์ในการนับถือพระพุทธศาสนาและนำคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยมีศีลและมีความเสมอต้นเสมอปลายในการวางตัว

4. ด้านประสานสามัคคี บุคลากรไม่มีอคติในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันอยู่เสมอก่อให้เกิดความสามัคคี

ส่วนด้านที่จำเป็นจะต้องพัฒนา คือ ด้านความรู้ทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความหลากหลาย แต่ต้องปรับให้เหมาะกับการแก้ไขปัญหาในบริบทของสังคมคณะสงฆ์ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพ การทำงานร่วมกับคณะสงฆ์มีความเข้าใจที่แตกต่างเพราะวัดเป็นนิติบุคคล ส่วนสำนักงานพระพุทธศาสนาเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งจะต้องดำเนินไปด้วยกัน เพื่อความบรรลุผลสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรมีการประชาสัมพันธ์ในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้เห็นทิศทางและตอบโจทย์กับความต้องการของการพัฒนาสมรรถนะสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



2. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรมีคู่มือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยเกิดจากการประชุม สนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กร

3. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรมีนโยบายในการมอบรางวัลแก่บุคลากรดีเด่นหรือผู้ที่ทำงานรับใช้องค์กรมาในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ทำงานและเป็นการส่งเสริมองค์กรให้เกิดความสามัคคี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรมีการส่งเสริมและพัฒนาด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมี เพราะสำนักงานสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทำงานร่วมกับคณะสงฆ์

2. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรรู้ความสามารถของบุคลากรมีความหลากหลาย แต่ต้องปรับให้เหมาะกับการแก้ไขปัญหาในบริบทของสังคมคณะสงฆ์

3. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรส่งเสริมบุคลากรในด้านการสื่อสารในที่ชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่เกิดปัญหาที่เกิดขึ้นในวงการคณะสงฆ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีการทำกิจกรรมและสร้างคู่มือการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- ธีระพล เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระครูปลัดมหาเถรานุวัตร (ศรีธนิมัย กิตติธโร). (2562). *รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสภาพระนักเผยแผ่จังหวัดเพชรบุรี* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชวัลภาจารย์ (ดาวเรือง อาจารคุณ). (2564). *รูปแบบการสงเคราะห์ประชาชนตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ และคณะ. (2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา : การประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณ์* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- สกุล กิตติพิรชล. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรกลุ่ม อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2560). รายงานประจำปี 2559. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2566). บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. สืบค้น 7 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.onab.go.th/th/content/page/index/id/276>

