

การบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

THE PERFORMANCE MANAGEMENT FOR SUCCESSFUL PERFORMANCE OF NATIONAL BUDDHIST OFFICE

ศุภิสรา บัวงาม *

Supisara Buangam

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และ 4) เพื่อแสวงหาแนวทางในการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทุกระดับ ทุกคน ทั้งที่ปฏิบัติราชการในราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 1,111 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยวิธีสหสัมพันธ์คานอนิคอล (Cananical Correlation Analysis) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก 8 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้างเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารผลการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.76 มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.86 และมีการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.96 ตามลำดับ

2) ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีความคิดเห็นต่อการบริหาร

* นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

3) ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้ ด้านประสิทธิผล ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลที่ระดับ 0.815 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้นและตัวแปรตามทุกตัวมีค่าตั้งแต่ 0.3000 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรคาโนนิกอลเชิงโครงสร้างตัวแปรตาม การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อย การวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลและสิ่งจูงใจ สำหรับตัวแปรคาโนนิกอลของตัวแปรต้น ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการเป็นตัวแปรที่เกิดจากตัวแปรย่อย การพัฒนาองค์กร

คำสำคัญ : การบริหาร, การปฏิบัติงาน/ผลสัมฤทธิ์

ABSTRACT

This study was conducted with its four objectives: 1. To study the performance result management of the National Buddhist Office 2.To study the achievement of government performance of the National Buddhist Office 3. To study the relationship between performance result management and government performance achievement in the National Buddhist Office and 4. To find the performance management ways in order to achieve the government performance of the National Buddhist Office. The mixed-method,research methodology was used in this study. The 1,111 populations consisted of National Buddhist Office's government officers, both work in central administration and in provincial administration. The statistics used in this study were frequency, percentage, mean and standard deviation. The research hypothesis was tested by Canonical Correlation Analysis. There were 8 key performances used in qualitative research method by

purposive sampling method. The data were collected by using in-depth interview. The data were analyzed by using descriptive research method.

The results revealed as follows;

1. The results in the performance result management and the achievement of government performance of the National Buddhist Office were found that most of the subjects were female (42.72%) age between 42 to 50 (66.82%) graduated with Bachelor's degree (72.96%) respectively.

2. The opinion of government officers of National Buddhist Office towards the National Buddhist Office performance was at high level. The opinion of National Buddhist officers towards the performance planning was at average. The opinion of National Buddhist officers towards the working outcome development was at average level. Additionally, the opinion of National Buddhist officers towards outcome follow-up was at high level. Besides, the opinion of National Buddhist officers towards performance evaluation was at high level. The opinion of National Buddhist officers towards reward and motivation was at low level respectively.

3. The opinion of government officer of National Buddhist Office towards the government performance achievement of National Buddhist Office was at average level. The opinion of government officer of National Buddhist Office in terms of effectiveness was at average level. The opinion of government officer of National Buddhist Office in terms of the quality of services was at average level. Moreover, the opinion of government officer of National Buddhist Office in terms of efficiency was at average level. In addition, the opinion towards organization development was at average level respectively.

4. The relationship between the performance administration to government performance achievement in National Buddhist Office revealed that the relationship between the independent variables and dependent variables was at high level with the correlation coefficient at level of 0.815. When considered the Canonical constructive correlation coefficient of dependent variables and independent variables, the result was showed that every dependent variable was more than 0.3000. This data analysis revealed that the Canonical constructive dependent variables of performance management is a variable that arises from sub-variables operational planning performance development, performance tracking, performance evaluation and rewarding and incentives for canary variables of the initial variables Achievement in public service is a variable caused by sub-variables Organizational development.

Keywords: administration, performance, achievement

บทนำ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจหลักในการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐ โดยการบำรุงส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์คุ้มครอง และส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแลรักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา และให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนาประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560¹ บัญญัติให้รัฐพึงอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ในการอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาอันเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือมาช้านาน รัฐพึงส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาและการเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเถรวาท เพื่อให้เกิดการพัฒนาจิตใจและปัญญา และต้องมีมาตรการและกลไกในการป้องกันมิให้มีการบ่อนทำลายพระพุทธศาสนาไม่ว่าในรูปแบบใด และพึงส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินมาตรการหรือกลไกดังกล่าวด้วย จากภารกิจดังกล่าว จึงทำให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นในเรื่องของควมมีคุณธรรม จริยธรรม แม้การบริหารผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานก็ต้องเน้นที่หลักคุณธรรมค้ำึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ ความสามารถที่จำเป็น และความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักผลงานมีการให้คุณให้โทษโดย พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน แต่ในความเป็นจริงทุกหน่วยงานก็ย่อม ต้องมีปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล แม้ในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติก็มีความเช่นกัน ซึ่งสาเหตุสำคัญของปัญหาก็คือ เมื่อมีการแต่งตั้ง เลื่อนระดับเลื่อนเงินเดือนจะมีการร้องเรียน ร้องทุกข์ และมีบัตรสนเท่ห์เป็นจำนวนมาก เพราะว่าข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ติดโอนมาจากหลายหน่วยงาน ทั้งนี้หน่วยงานแต่ละแห่งจะมีลักษณะของวัฒนธรรม องค์กรและรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปแล้วแต่สภาพแวดล้อมที่เป็นตัวแปรสำคัญของ หน่วยงานนั้นๆ สภาพแวดล้อมดังกล่าว ได้แก่ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศาสนา ความเชื่อ ค่านิยม และ ทักษะคติต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมบางรูปแบบนับว่า มีประโยชน์ทำให้หน่วยงานพัฒนายิ่งขึ้น แต่พฤติกรรมบางรูปแบบกลับเป็นตัวปัญหาที่ทำให้หน่วยงาน เกิดการชะงักงันไม่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่คิดที่ จะหลีกเลี่ยงงาน บุคลากรจะมีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้

¹ราชกิจจานุเบกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก 6 เมษายน 2560.

องค์กรบรรลุมัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยระยะเวลา ขั้นตอน และปัจจัยในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์²

การบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีที่มาจากมาตรา 12 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2542³ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พุทธศักราช 2534 มาตรา 3/1 ได้วางระบบการปฏิบัติราชการแนวใหม่ที่มีความสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบของผู้บริหารงาน เพื่อที่จะกำกับการปฏิบัติราชการให้ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน จึงบัญญัติให้มีการจัดทำความตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

การบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ คือ กระบวนการบริหารแบบบูรณาการ ซึ่งเชื่อมโยงการวางแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กร การพัฒนา การติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหาร หัวหน้าทีมงาน และบุคลากรแต่ละคนในการบริหารเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่สนองตอบเป้าหมาย และทิศทางขององค์กร เน้นการบริหารโดยข้อตกลง (Contract) มากกว่าการบริหารโดยคำสั่ง (Command) และเน้นพันธะความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด มีกระบวนการสื่อสารอย่างต่อเนื่องระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา ในเรื่องกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจน และทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เช่น หน้าที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนต้องทำ งานของผู้ปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาจะทำงานร่วมกันเพื่อรักษาระดับ ปรับปรุง พัฒนางานให้บรรลุผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
4. เพื่อแสวงหาแนวทางในการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มตัวแปร ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้
1.1 เนื้อหาตามตัวแปรที่ 1 การบริหารผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

²สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ, (นนทบุรี: โรงพิมพ์บริษัท พี.เอ.สียิ่ง จำกัด, 2552), หน้า 1 – 2.

³ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2542, เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก, 9 ตุลาคม 2546.

- 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน
- 2) การติดตามผลการปฏิบัติงาน
- 3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ

1.2 เนื้อหาตามตัวแปรที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

- 1) ด้านประสิทธิผล
- 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ
- 3) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- 4) ด้านการพัฒนาองค์กร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยนี้มีขอบเขตด้านพื้นที่ที่ทำการศึกษา ได้แก่ พื้นที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 77 จังหวัด

3. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรการวิจัย (Research Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) ประชากรเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทุกระดับ ทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 1,111 ราย และ 2) ประชากรเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่มีหน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้ตรวจราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 8 ราย

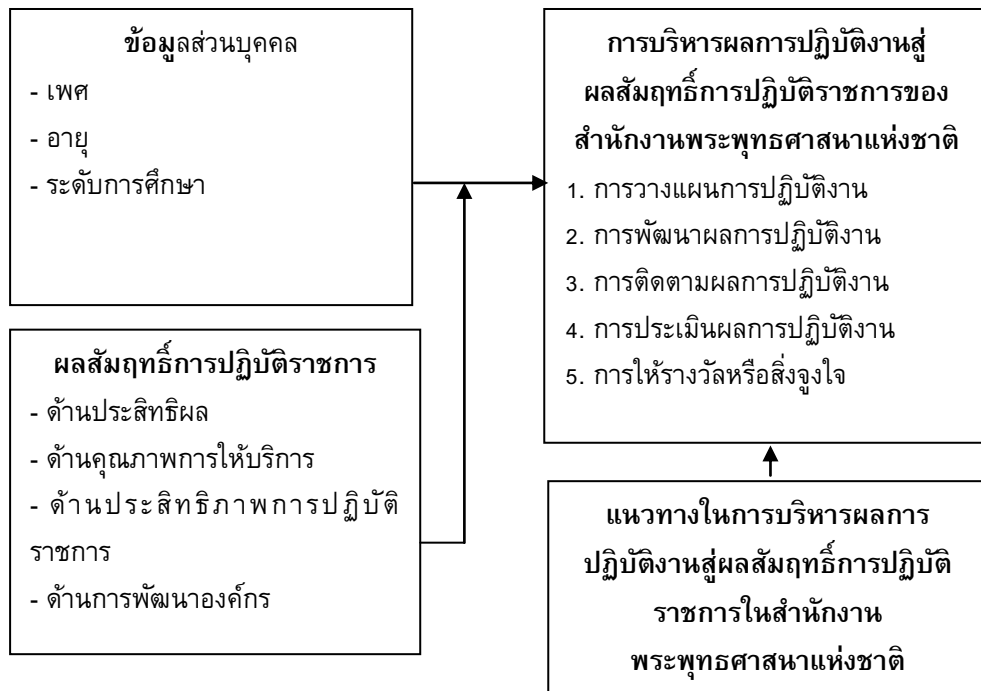
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่ สิงหาคม 2556 – ธันวาคม 2558

สมมติฐานการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์กับการบริหารผลการปฏิบัติงานในด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2. ประชากรตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทุกระดับ ทุกคน ทั้งที่ปฏิบัติราชการในราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 1,111 ราย ซึ่งผู้วิจัยให้เป็นประชากรศึกษาทั้งหมด

2.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 ท่าน ได้แก่ 1) รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 1 ท่าน 2) ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 1 ท่าน 3) รองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 2 ท่าน 4) ผู้ตรวจราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 4 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนา

แห่งชาติ” และผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลโดยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Intertie)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)⁴

สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์การบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สถิติที่ใช้คือการทดสอบสมมติฐานโดยวิธีสหสัมพันธ์คานอนิคอล (Cananical Correlation Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้ แล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามลำดับความสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ จากนั้น จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาประกอบบริบท (Context Content analysis Technique) โดยการเขียนแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีพื้นที่เป้าหมายคือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถรวบรวมแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 980 ชุด ปรากฏผลการศึกษา คือ สำนักผู้ตรวจราชการ คิดเป็นร้อยละ 0.40 สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม คิดเป็นร้อยละ 2.75 สำนักงานศาสนสมบัติ คิดเป็นร้อยละ 3.16 สำนักงานพุทธมณฑล คิดเป็นร้อยละ 2.65 สำนักงานเลขานุการกรม คิดเป็นร้อยละ 4.18 กองพุทธศาสนศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.43 กองพุทธศาสนสถาน คิดเป็นร้อยละ 2.75 กองเผยแผ่พระพุทธศาสนา คิดเป็นร้อยละ 1.32 กลุ่มตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 0.10 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.20 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่น คิดเป็นร้อยละ 0.81 และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 79.59 ของผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาวิจัย

⁴ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา, (นครปฐม: ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปกร, 2549), หน้า 65.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้รับความสนใจและผู้ตอบแบบสอบถามให้ความร่วมมืออย่างสูง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.76 มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.86 และมีการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.96 ตามลำดับ

2. การบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

3. ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้ ด้านประสิทธิผล ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล ที่ระดับ 0.815 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้นและตัวแปรตามทุกตัวมีค่าตั้งแต่ 0.3000 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรคาโนนิกอลเชิงโครงสร้างตัวแปรตาม การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อย การวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลและสิ่งจูงใจ สำหรับตัวแปรคาโนนิกอลของตัวแปรต้น ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ เป็นตัวแปรที่เกิดจากตัวแปรย่อย การพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการมีความสัมพันธ์กับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรในระดับสูง

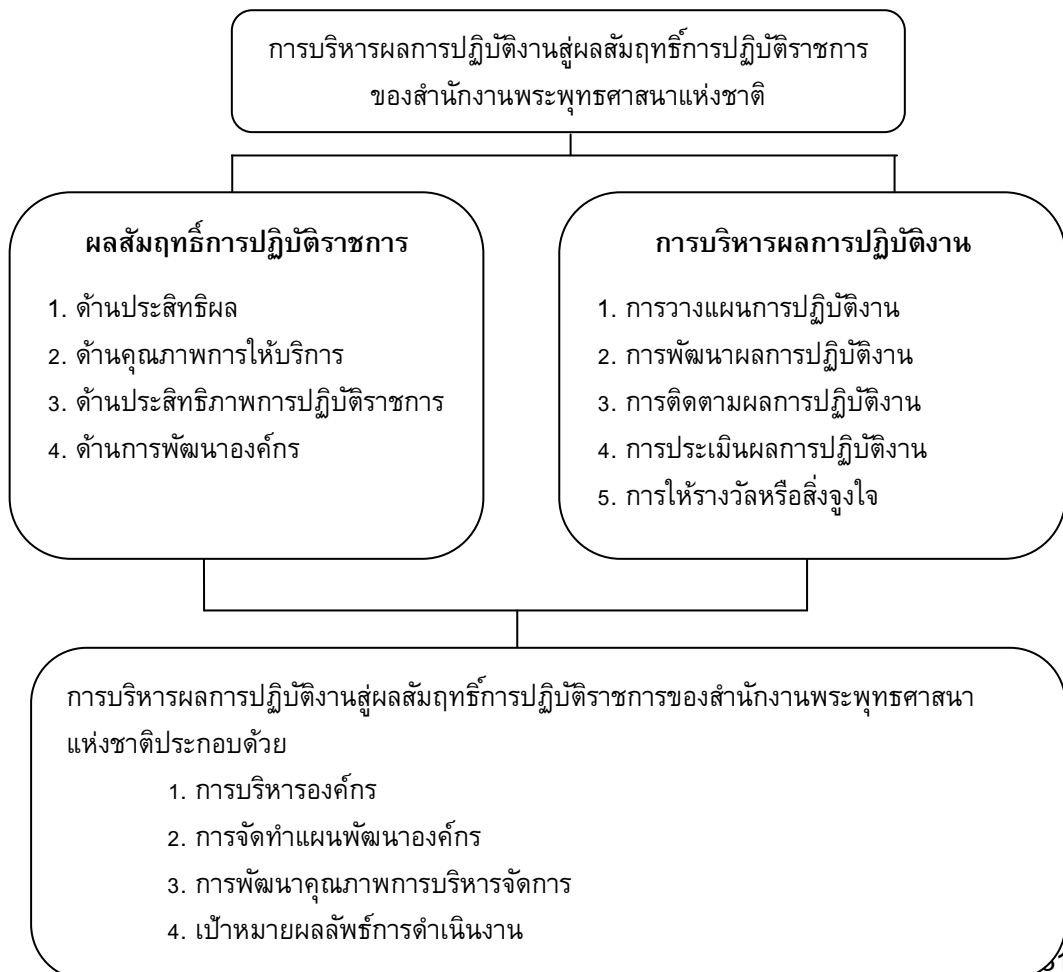
5. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารระดับสูงที่กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ให้นโยบายพร้อมทั้งแนวทางในการ

บริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อย่างหลากหลาย แต่มีความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เหมือนกันคือ ผู้บริหาร ข้าราชการ บุคลากรทุกระดับของ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะต้องนำหลักกรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการ และ การดำเนินชีวิตต้องมีการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี หลัก ธรรมาภิบาล มีการดำเนินการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผนพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และใช้เป็นแนวทางการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจในการพิจารณาความดี ความชอบ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสร้างความก้าวหน้าในสายงานของ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำมาซึ่งขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเป็นกำลังสำคัญในการจรรโลงพระพุทธศาสนาให้มั่นคง ยั่งยืน นำไปสู่สังคมที่สงบสุขด้วยหลักพุทธธรรมสืบไป

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัย ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงการบริหารผลการ ปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปัญหา อุปสรรค ซึ่งนำไปสู่ แนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนยิ่งขึ้น เพื่อการแก้ไขปัญหาในครั้งต่อไป สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2: สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์กับการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยเฉพาะในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมีมาตรฐานการวัดวัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และมีการดำเนินการร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับกับบุคลากรแต่ละรายอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เน้นการบริหารงานด้วยข้อตกลงความร่วมมือร่วมใจกันมากกว่าการบริหารโดยการออกคำสั่ง และเน้นพันธะความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด มีกระบวนการสื่อสารอย่างต่อเนื่องระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ในการกำหนดผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังอย่างชัดเจน และทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เช่น หน้าที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนต้องทำงานของแต่ละบุคคลมีส่วนสนับสนุนต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างไร ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในที่สุด

สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ของผู้บริหารระดับสูงที่กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ให้นโยบายพร้อมทั้งแนวทางในการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างหลากหลาย แต่มีความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เหมือนกันคือ ผู้บริหาร ข้าราชการ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะต้องนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการและการดำเนินชีวิตต้องมีการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการที่ดี หลักธรรมาภิบาลมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และใช้เป็นแนวทางการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสร้างความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้อย่างเป็นรูปธรรมอันจะนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเป็นกำลังสำคัญในการจรรโลงพระพุทธศาสนาให้มั่นคงยั่งยืน นำไปสู่สังคมที่สงบสุขด้วยหลักพุทธธรรมสืบไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรมีการดำเนินการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) หรือ ระบบ PM มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตั้งแต่

1.1 การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ของสำนักงาน

พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.2 การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

1.5 การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

ทั้งนี้ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานยังเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ปฏิบัติงาน ในการผลักดันผลการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้นและสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของส่วนราชการ โดยการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานและหาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อให้ได้สิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดี เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเกิดสำนึกรักองค์กรเป็นกำลังสำคัญในการสืบสานงานพระพุทธศาสนาต่อไป

2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะสามารถสร้างบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อบทบาท ภารกิจ ของหน่วยงานได้นั้นควรนำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. ได้วางระบบไว้ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร มาเป็นกลยุทธ์หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ทั้งต่อส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งซึ่งประกอบด้วย

2.1 ประโยชน์ต่อส่วนราชการ

1) การปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของส่วนราชการ

2) การปฏิบัติราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจะช่วยเหลือผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของส่วนราชการ

3) การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator หรือที่เรียกโดยย่อว่า KPI) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล (Baseline) สำหรับการเทียบเคียง (Benchmark) เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในอนาคต

2.2 ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

1. การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีการกำหนดให้มีการวางแผนปฏิบัติการเป็นรายบุคคล นอกจากช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับทราบเป้าหมายผลการปฏิบัติการของตนอย่างชัดเจน ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินแล้ว ยังช่วยให้เห็นภาพความเชื่อมโยงของงานที่ตนรับผิดชอบกับผลสำเร็จขององค์กรได้ชัดเจนขึ้นอีกด้วย

2. การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและตรงความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติการกำหนดไว้ว่าต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติการเป็นรายบุคคล เพื่อแก้ปัญหาขัดข้องในการทำงานอันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทาง/วิธีการปฏิบัติงานและการพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานมุ่งเป้าสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

3. การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีการประเมินผลการปฏิบัติการที่มีความชัดเจนและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้นเพราะสิ่งที่ประเมินมาจากเป้าหมายของงานที่มีการมอบหมายกันไว้อย่างเป็นทางการ และผู้รับการประเมินจะได้รับทราบแล้วตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

3. ข้อเสนอแนะทางวิชาการเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเรื่องนี้ซ้ำอีก เพื่อเป็นการเปรียบเทียบช่วงเวลาที่แตกต่างกัน และจะได้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการที่ยังไม่เคยได้รับการสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติการ เพื่อผลักดันให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม

3.2 หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษาถึงการขอโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นแนวทางจูงใจรักษาบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติการให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

3.3 หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษาถึงแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานนักวิชาการศาสนา เพื่อสืบสานงานพระพุทธศาสนาให้มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

3.4 หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษาถึงแนวทางการสร้างระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

3.5 หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษาการวางระบบฐานข้อมูลคนดี เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติดีทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และเป็นการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในระบบราชการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ธีระศักดิ์ อุ่ณอรรถณิลลิต. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและการพัฒนา. นครปฐม: ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2542, เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก, 9 ตุลาคม 2546.

ราชกิจจานุเบกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก 6 เมษายน 2560.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2562)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบ
บริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. นนทบุรี : โรงพิมพ์บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง
จำกัด, 2552.