



ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ใน อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม



ณิษฐินิดา หันสัง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ใน อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE IMPACT OF POLITICAL CHANGE ON STAFF'S PERFORMANCE OF THE
NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM IN PHUTTHAMONTHON DISTRICT,
NAKHON PATHOM PROVINCE

NITTANIDA HUNSUNG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
PROGRAM IN POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ใน อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
ชื่อนักศึกษา	ณิษฐินดา หันลัง
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐศาสตร์
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	พระมหาชินกร สุจิตโต, ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(พระมหาสุรไกร ชินพุทธิสิริ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภพ ระงับทุกข์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระมหาชินกร สุจิตโต, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษภา ผาทอง)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์ ยศวีร์ ปมุดโต, ดร.)

กรรมการ

(พระอรุณ ปัญญาโรจน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ใน อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
ชื่อนักศึกษา	ณิษฐนิดา หันสัง
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐศาสตร์
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระมหาชินกร สุจิตโต, ดร.

สารนิพนธ์เล่มนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยแบบใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (ส่วนกลาง) จำนวน 254 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน ตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test หรือ (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$) และพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพและรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ผลกระทบ, การปฏิบัติงาน, การเมือง, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ABSTRACT

Thesis Topic	THE IMPACT OF POLITICAL CHANGE ON STAFF'S PERFORMANCE OF THE NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM IN PHUTTHAMONTHON DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE
Student's Name	Nittanida Hunsung
Degree Sought	Master of Political Science
Program	Political Science
Anno Domini	2025
Advisor	Phramaha Chinnakorn Sucitto, Dr.

This research has the following objectives : 1) to study the Impact of political change on staff's performance of the National Office of Buddhism in Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province, 2) to compare the Impact of political change on staff's performance of the National Office of Buddhism in Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province, and 3) to propose recommendations regarding the Impact of political change on staff's performance of the National Office of Buddhism in Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province. A quantitative research methodology was employed in this study, The target population comprised 254 officials working at the central office of the National Office of Buddhism in Phutthamonthon District. A sample of 155 respondents was determined using Taro Yamane's sampling formula. Data were collected using a structured questionnaire based on a 5-point Likert scale, consisting of 20 items. The instrument demonstrated high reliability, with a Cronbach's alpha coefficient of 0.97. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean (), standard deviation (S.D.), and hypothesis testing using t-tests and one-way analysis of variance (F-test or One-Way ANOVA). If significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using the Least Significant Difference (LSD) method. The data were analyzed and processed using computer software.

The research findings indicate that the opinions of the staff at the National Office of Buddhism, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province, regarding

the impact of political changes on their work, across all four areas, are at a moderate level ($t = 3.38$). Furthermore, it was found that staff members with different professions and income levels have significantly different opinions regarding the impact of political changes on their work, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Impact, Operational performance, Politics, the National Office of Buddhism



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะความอุตสาหะพยายาม และความเมตตาช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระมหาชินกร สุจิตโต, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เมตตาให้คำแนะนำ ความรู้ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัย ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งสำเร็จสมบูรณ์ และพระมหาสุรไกร ชินพุทธิสิริ, ผศ. ที่ได้อนุมัติการทำวิจัยเรื่องนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.ดร.เกษภา ผาทอง พระมหาอรุณ ปญญารุโณ, ผศ.ดร. และผศ.ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ และคุณอริชา เอี่ยมวิสัย ที่คอยดูแล อำนวยความสะดวก รวมถึงเอื้อเฟื้อสถานที่ และเวลาในการทำวิจัย รวมทั้งเพื่อนร่วมชั้นเรียนร่วมสถาบันที่คอยให้กำลังใจ ร่วมกันสนับสนุนจนมาถึงความสำเร็จครั้งนี้

ขอขอบคุณว่าที่ร้อยโท อรรถชล ทรัพย์ทวี นายอำเภอสามพราน ที่อนุญาตให้ลงพื้นที่ทดลองเครื่องมือ (Try Out)

ขอขอบคุณนายอินทพร จันเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัยลงพื้นที่สำหรับแจกแบบสอบถาม ตลอดจนผู้ทำแบบสอบถามทุกท่านที่เมตตาสละเวลาทำการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ นายชาญชัย หันสัง นางวันทนา หันสัง และนายธนทรัพย์ หันสัง คุณพ่อคุณแม่และพี่ชาย ที่ได้สนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยดีประโยชน์ คุณค่า และความดีของสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นพุทธบูชาแด่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่เคารพและมีพระคุณอย่างสูง ตลอดจนครูอาจารย์ในอดีตที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้มาให้ และหากมีข้อผิดพลาดของงานชิ้นนี้อันอาจมีเกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

ณิษฐนิดา หันสัง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 สมมุติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง.....	8
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง/องค์ความรู้ทางการเมือง.....	13
2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	19
2.4 บริบทของพื้นที่วิจัย.....	28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	36
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	37
3.1 วิธีการและขั้นตอนการวิจัย.....	37
3.2 ระเบียบวิธีวิจัย.....	38
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
3.4 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	39
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
3.9 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.2 อภิปรายผล.....	92
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	108
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	112
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม.....	116
ภาคผนวก จ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.....	123
ประวัติผู้วิจัย.....	126

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ผลการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.2 แบบสอบถาม จำนวน 4 ด้าน.....	40
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	46
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	46
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา.....	47
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ.....	47
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้.....	48
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน.....	49
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร.....	50
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์.....	51
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย.....	52
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	53
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.12	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	55
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามเพศ.....	56
4.14	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามเพศ.....	56
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามเพศ.....	57
4.16	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามเพศ.....	57
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามเพศ.....	58
4.18	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามเพศ.....	58
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามเพศ.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.20	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามเพศ.....	59
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	59
4.22	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	60
4.23	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามอายุ.....	61
4.24	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามอายุ.....	61
4.25	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามอายุ.....	62
4.26	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามอายุ.....	62
4.27	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอายุ.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.28	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอายุ..... 63
4.29	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอายุ..... 64
4.30	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอายุ..... 64
4.31	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามการศึกษา..... 65
4.32	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามการศึกษา..... 65
4.33	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามการศึกษา..... 66
4.34	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามการศึกษา..... 66
4.35	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามการศึกษา..... 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.36	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามการศึกษา.....	67
4.37	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามการศึกษา.....	68
4.38	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามการศึกษา.....	68
4.39	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามการศึกษา.....	69
4.40	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามการศึกษา.....	69
4.41	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอาชีพ.....	70
4.42	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอาชีพ.....	70
4.43	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามอาชีพ.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.44 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวาง แผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามอาชีพ.....	71
4.45 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวาง แผนงานนโยบายขององค์กร จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD.....	72
4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามอาชีพ.....	72
4.47 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามอาชีพ.....	73
4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอาชีพ.....	73
4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอาชีพ.....	74
4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอาชีพ.....	74
4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอาชีพ.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.52 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้.....	75
4.53 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้.....	76
4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามรายได้.....	76
4.55 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามรายได้.....	77
4.56 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงานนโยบายขององค์กร จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD.....	77
4.57 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามรายได้.....	78
4.58 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามรายได้.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.59	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามรายได้.....	79
4.60	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามรายได้.....	80
4.61	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามรายได้.....	80
4.62	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามรายได้.....	81
4.63	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	81
4.64	แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร.....	83
4.65	แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์.....	84
4.66	แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย.....	85
4.67	แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	86

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	36



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันเป็นรัฐเดี่ยว ระบบการปกครองของไทยเป็นการปกครองแบบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 มีความว่า “ประเทศไทยมีการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข” ใช้ระบบสองสภา คือ สภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) กับสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) โดยมีประธานสภาผู้แทนราษฎรเป็นประธานรัฐสภา และประธานวุฒิสภาเป็นรองประธานรัฐสภาโดยตำแหน่ง (สมชาย ชูเมือง, 2565) มีนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้ารัฐบาลและเป็นผู้ใช้อำนาจบริหาร มีรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วย สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา เป็นผู้ใช้อำนาจอธิปไตย ส่วนฝ่ายตุลาการเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและนิติบัญญัติ โดยมีประธานศาลฎีกา ประธานศาลปกครองสูงสุด และประธานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นผู้ใช้อำนาจพัฒนาการทางการเมืองไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เต็มไปด้วยเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง (วิกิพีเดีย, 2568) การเปลี่ยนผู้นำประเทศ การเปลี่ยนหัวอำนาจ การเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญ และการทำรัฐประหาร

โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475-2567 ภายหลังการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประเทศไทยมีการทำรัฐประหารสำเร็จทั้งหมดจำนวน 13 ครั้ง โดยการทำรัฐประหารครั้งแรกของไทยเกิดขึ้นในวันที่ 1 เมษายน 2476 โดยพระยามโนปกรณนิติธาดา และครั้งล่าสุดเกิดขึ้นในวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 กระทำการโดย พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา (ไทยพีบีเอส, 2567) ซึ่งการขาดเสถียรภาพทางการเมืองของไทยได้ส่งผลกระทบต่อหลายด้าน เช่น ด้านการบริหารประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ส่งผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐที่ต้องรับนโยบายจากรัฐบาล ความไม่แน่นอนทางการเมือง ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนทั้งไทยและต่างประเทศ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจมหภาคและตลาดการเงิน โดยพบว่าความไม่แน่นอนทางการเมืองส่งผลเชิงลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและความผันผวนอย่างมีนัยสำคัญ (พงศ์ศักดิ์ เหลืองอร่าม และ ยุทธนา เศรษฐปราโมทย์, 2561) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การทำรัฐประหารโค่นล้มรัฐบาลพลเรือนที่มาจากการเลือกตั้งในปี พ.ศ. 2557 ของผู้นำทางทหารในประเทศไทยขณะนั้น ก่อให้เกิดเสียงวิพากษ์วิจารณ์จากประเทศมหาอำนาจอย่าง ประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปอย่างหนักหน่วง เพราะไม่เพียงเป็นการทำลายพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยในประเทศไทยเท่านั้น หากแต่รัฐบาลทหารในเวลานั้นยังทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างกว้างขวางด้วยการจับกุมและคุกคามผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการยึดอำนาจ รัฐบาลสหรัฐฯ ซึ่งตอนนั้นอยู่ภายใต้การนำของประธานาธิบดีบารัค โอบามา ได้ประกาศระงับความช่วยเหลือทางทหาร

มูลค่า 4.7 ล้านดอลลาร์สหรัฐแก่กองทัพไทย รวมถึงการซ่อมแซมในชื่อ คอบราโกลด์ CARAT และ RIMPAC ต้องลดขนาดลงในปี ค.ศ. 2014 เป็นต้น (ปีปิชี นิวส์ ไทย, 2568) โดยผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองนี้ ยังส่งผลไปถึงสถาบันศาสนาอีกด้วย

ศาสนาพุทธกับการเมืองการปกครองของไทย มีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องกันมาอย่างยาวนาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้บัญญัติเรื่องการนับถือศาสนาไว้เป็นฉบับแรก โดยบัญญัติว่า พระมหากษัตริย์จักต้องเป็นพุทธมามกะ และทรงเป็นอัครศาสนูปถัมภก กล่าวคือ พระมหากษัตริย์ทรงเป็นผู้นับถือพระพุทธศาสนาแต่ทรงอุปถัมภ์ทุกศาสนา ดังนั้นพระพุทธศาสนาจึงถือเป็นศาสนาประจำชาติไทย โดยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือพระพุทธศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันที่ชาติไทยเรามีความมั่นคง ดำรงเอกราช มีอธิปไตยเป็นอิสระเสรีอยู่ได้ตราบเท่าทุกวันนี้ ก็ด้วยคนในชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี อันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่างคนในชาติ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา ดังนั้น หลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของประเทศชาติ โดยการบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักรต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราชมารชการของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกิจการทางศาสนานับแต่โบราณกาลครั้งตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา ที่มีราชบัณฑิตและหมื่นราชสังฆการี รับมอบหมายภารกิจด้านการศาสนา ในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการศาสนา 3 หน่วยงานคือ กรมธรรมการ กรมสังฆการี และกรมราชบัณฑิต ในปี พ.ศ. 2445 ได้มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ซึ่งบัญญัติให้พระสงฆ์ทุกระดับ มีหน้าที่บำรุงการศึกษาในวัด ต่อมาในปี พ.ศ. 2484 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อ กรมธรรมการ เป็น กรมการศาสนา จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2545 ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิม ออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ดังปรากฏอยู่ทุกวันนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2567)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นส่วนราชการที่ไม่สังกัดกระทรวง ทบวงใด ดำเนินงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา มีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนาสู่ความมั่นคง สังคมดำรงศีลธรรม นำสันติสุขอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์ในการจัดระบบองค์กรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้พระพุทธศาสนามั่นคง ยั่งยืน และสังคมมีความรู้ด้วยหลักพุทธธรรม และมีค่านิยมส่งเสริมพุทธธรรมนำชีวิต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีจิตบริการ ประสานสามัคคี (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2566)

ในปัจจุบันพระพุทธศาสนา ดำรงอยู่ในฐานะเป็นสถาบันหลักของสังคมไทย และพระสงฆ์ถือเป็นองค์ประกอบหลักของสถาบันศาสนา ที่มีความเป็นกลางทางการเมือง โดยเรื่องทางการเมืองนั้นถือว่าเป็นเรื่องของทางโลกไม่ใช่กิจของสงฆ์ แต่ในปัจจุบันกล่าวได้ว่าการเมืองเป็นเรื่องที่มีบทบาท

และความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับทุกสถาบัน และทุกคนในสังคมไม่ว่าจะดำรงอยู่ในสถานภาพใดก็ตาม ล้วนแล้วแต่ได้รับอิทธิพลทางการเมืองทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ผันผวนในปัจจุบัน ย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้นำ รัฐบาล นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบาย รูปแบบการบริหารประเทศ และภารกิจขององค์กร หน่วยงาน ราชการต่าง ๆ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการสนองงาน คณะสงฆ์ และเป็นหน่วยงานราชการที่ดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากนายกรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ นายกรัฐมนตรีได้มอบหมายรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นผู้กำกับ ดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน มีรัฐมนตรีประจำสำนัก นายกรัฐมนตรี ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประกอบด้วย นายอนุชา นาคาศัย ดร.พวงเพ็ชร ชุนละเอียด นายพิชิต ชื่นบาน และนายชูศักดิ์ ศิรินิล (สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2567)

โดยนโยบาย สำคัญที่รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีแต่ละท่านได้มอบหมายในฐานะ ผู้กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีสาระสำคัญแตกต่างกันไป อาทิเช่น ในสมัย ดร.พวงเพ็ชร ชุนละเอียด ได้มอบนโยบายที่สำคัญในเรื่อง การพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เชิงรุก และมุ่งเน้นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะสงฆ์ โดยการพัฒนาและปรับปรุงแบบให้ พระพุทธศาสนาเข้ากับวิถีชีวิตของคนในยุคสมัยปัจจุบัน รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ คณะสงฆ์ การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนและเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ผลักดันวัด เพื่อการท่องเที่ยว การขับเคลื่อนโครงการพระสงฆ์อาพาธ (พระคิลานุปัฏฐาก) พระอาสาสมัครส่งเสริม สุขภาพประจำวัด บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น กระทรวงสาธารณสุข สสส. โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) โรงพยาบาลสงฆ์ ตลอดจนเชื่อมต่อข้อมูลพระสงฆ์อาพาธโดยใช้ เทคโนโลยี เพื่อให้เข้าถึงการใช้บริการภาครัฐได้สะดวก และครอบคลุมการดูแลคณะสงฆ์และสามเณร จัดทำระบบฐานข้อมูลพระภิกษุของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (Big Data) โดยร่วมกับ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เชื่อมต่อฐานข้อมูลบัตรประชาชนพระสงฆ์ การแก้ไขปัญหาเรื่อง ที่ดินวัด การจัดการ ศาสนสมบัติกลางและวัดร้าง เร่งรัดออกโฉนดที่ดินวัดให้ถูกต้อง แก้ไขปัญหาวัดร้าง “ทำวัดร้างให้เป็นวัดรุ่ง” ใช้ประโยชน์ “ศาสนสมบัติกลาง” อันเป็นสมบัติของพระศาสนาให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนา รวมถึงเร่งจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาที่ดินวัดให้เสร็จ โดยเร็ว เป็นต้น ในสมัยของนายชูศักดิ์ ศิรินิล ได้มอบนโยบายที่สำคัญ อาทิเช่น การกำหนดมาตรการ และกลไกในการป้องกันมิให้มีการบ่อนทำลายพระพุทธศาสนา กำหนดมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อ ป้องกันมิให้พระสงฆ์ประพฤติผิดพระธรรมวินัย เช่น การเสพยาเสพติด การเล่นเกมพนัน การดื่มสุรา การเสพเมถุน การใช้สื่อออนไลน์เพื่อเล่นเกมพนัน หรือเพื่อการลามกอนาจาร สอดส่อง ติดตาม มิให้มีการนำคำสอนของพระพุทธศาสนาไปบิดเบือนเพื่อทำให้พุทธศาสนิกชน หลงผิดในหลักธรรมของ ศาสนา หรือเพื่อแสวงหาประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ของคณะสงฆ์และบุคคลทั่วไปโดยมิชอบ กำหนด มาตรการร่วมกับผู้ปกครองคณะสงฆ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการคัดกรองบุคคลที่จะอุปสมบทเป็น พระภิกษุ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ต้องคดี ผู้ติดยาเสพติด หรือผู้มีพฤติกรรมเสื่อมเสียทางด้านศีลธรรมได้ อาศัยวัดเพื่อเป็นสถานที่กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้จัดตั้ง ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนหรือปรับปรุงศูนย์รับเรื่องร้องเรียนที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ กรณีพบการกระทำของพระสงฆ์หรือบุคคลใดอันไม่เหมาะสมที่เป็นการบ่อนทำลายพระพุทธศาสนา เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างทันท่วงที ปัญหาเกี่ยวกับที่ดินซึ่งเป็นที่ตั้งของวัดและที่พักสงฆ์ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องที่ดินซึ่งไม่มีเอกสารแสดงกรรมสิทธิ์ หรือสิทธิครอบครอง ปัญหาเรื่องวัดตั้งอยู่ในเขตที่ดินซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์ ที่ราชพัสดุ พื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและป่าตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พื้นที่ปฏิรูปเพื่อเกษตรกรรม พื้นที่นิคมสร้างตนเอง พื้นที่นิคมสหกรณ์ และพื้นที่ของรัฐอื่น ๆ เป็นต้น (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2567)

จะเห็นได้ว่าจากนโยบายที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้รับมอบจากรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในแต่ละสมัยนั้น มีนโยบายที่มีความสำคัญและบริบทที่แตกต่างกันไป สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในฐานะผู้รับสนองนโยบาย จึงได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ได้รับจากรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในแต่ละสมัยแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองนี้นำไปสู่ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเกิดประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วง เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กร คือ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้พระพุทธศาสนามั่นคง ยั่งยืน และส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญและดีงาม ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความคิดเห็นเรื่องผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

1.2.2 ต้องการทราบผลการเปรียบเทียบผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร

1.2.3 เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ การวางแผน หรือการแก้ไขปัญหาที่ได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

1.4.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

1.4.3 เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

1.4.4 เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

1.4.5 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” มีรายละเอียดของขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (ส่วนกลาง) จำนวน 254 คน (สำนักเลขานุการกรม, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 155 คน เป็นการได้มาของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

ตัวแปรตาม คือ ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร
- 2) ด้านการสนองงานคณะสงฆ์
- 3) ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย
- 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เฉพาะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานส่วนกลาง

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเวลาในช่วงปี พ.ศ. 2567 - 2568

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.6.2 ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน

1.6.3 ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการเปรียบเทียบผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.6.4 ทำให้มีข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้สำหรับใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและแผนปฏิบัติงานต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการวิจัยเล่มนี้ ดังนี้

ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมของมนุษย์ ก่อให้เกิดผลที่เป็นทางบวกหรือทางลบต่อสถานการณ์หรือกลุ่มเป้าหมายและไม่ใช่เป้าหมาย ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การเมือง หมายถึง การดำเนินการของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับรัฐ โดยการใช้อำนาจหรือการแข่งขันกันเพื่อช่วงชิงอำนาจ เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจรัฐในการบริหารบ้านเมืองให้สอดคล้องกับสถานะและความต้องการของประชาชน ตลอดจนประชาคติของคนส่วนใหญ่ในสังคม

การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองหรือการเปลี่ยนแปลงผู้นำของรัฐบาล ที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อสังคม โดยความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการดำเนินงานขององค์กร ก่อให้เกิดความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นและความสามารถในการดำเนินกิจการขององค์กร

การปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่สามารถสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่แสดงออกต้องอาศัยความรู้สติปัญญา ทักษะ และสมรรถภาพทางร่างกายซึ่งมีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล อันเนื่องมาจากปัจจัยในด้านต่างๆ ที่บุคคลนั้นได้รับมา อันส่งผลให้กิจกรรมหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น ประสบผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แนวคิด กฎเกณฑ์ หรือแบบแผนขององค์กรที่ยึดถือปฏิบัติจนกลายเป็นพฤติกรรม และประเพณีปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม หมายถึง สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 25/25 ตำบล ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 เป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานที่ไม่สังกัดกระทรวง ทบวงใด มีหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2567)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง/องค์ความรู้ทางการเมือง
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 2.4 บริบทของพื้นที่วิจัย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

2.1.1 ความหมายของผลกระทบ

พิชชาภา อิงประเสริฐ และคณะ (2565) ได้ให้ความหมายของ “ผลกระทบ” ไว้ว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นผลที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายและไม่ใช้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

อนันต์ เกตุวงศ์ (2532, อ้างถึงใน ธนภุต โพธิ์ทอง, 2556) ได้ให้ความหมายว่า “ผลกระทบ” หมายถึง ผลที่ตามมาจากผลงานหรือผลผลิต หรือผลประโยชน์ในระดับประมของแผนหรือโครงการ ผลกระทบอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ และอาจเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย และมิใช่กลุ่มเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ประสิทธิ์ ตงยั้งศิริ (2542, อ้างถึงใน ศรารุณี แอนดอน, 2559) กล่าวว่า ผลกระทบ (Impact) โดยทั่วไปจะหมายถึงผลของการดำเนินกิจกรรมของมนุษย์ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อม โดยผลกระทบดังกล่าวอาจจำแนกออกตามประเภทขนาด และระยะเวลา

ลักษณะ เสี่ยมจิต (2542, อ้างถึงใน ศรารุณี แอนดอน, 2559) ได้อธิบายว่า ผลกระทบ หมายถึง ผลทั้งหมดของนโยบายที่มีขึ้นในสภาพแห่งความเป็นจริงในโลก อันได้แก่ผลกระทบที่มีต่อสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมายผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ค่าใช้จ่ายทางตรงที่ใช้สำหรับทรัพยากรของโครงการ ค่าใช้จ่ายทางอ้อมต่างๆ รวมทั้งค่าเสียโอกาสด้วย สามารถแบ่งผลกระทบได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลกระทบตามแง่มุมเนื้อหา อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายสร้างเขื่อน ทำให้คนเป็นโรคพยาธิซึ่งไม่เคยเป็นมาก่อนมากขึ้น หรือผลกระทบจากการดำเนินนโยบายโครงการจัดสรรที่ดินทำกินก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างชาวบ้านและทหารมากขึ้น

2. ผลกระทบตามแง่มุมความเป็นจริงที่เกิดขึ้น (Reality) แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ผลกระทบในเชิงภาวะวิสัย (Objective Impact) ซึ่งได้แก่ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่ขึ้นอยู่กับความรูสึกนึกคิดของคน เช่น การดำเนินนโยบายคุมกำเนิดจะทำให้สัดส่วนของผู้สูงอายุสูงขึ้นไม่ว่าใครจะรับรู้หรือไม่ เช่นนี้ก็จะเกิดขึ้นประเภทหนึ่ง คือ ผลกระทบเชิงอัตวิสัย (Subjective Impact) ได้แก่ผลกระทบที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของคน เช่น การดำเนินนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดการขยายตัวของโสเภณีทำให้คนไทยเป็นอันมากรู้สึกอับอายต่างชาติ

3. ผลกระทบตามแง่มุมของทิศทางที่กระทบ อาจแบ่งออกได้เป็น ผลกระทบโดยตรง (Direction Impact) ผลกระทบทางอ้อม (Indirection Impact)

4. ผลกระทบตามแง่มุมของคุณค่าของผลกระทบ อาจแบ่งออกได้เป็น ผลกระทบในเชิงบวก (Positive Impact) หมายถึง ผลกระทบที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา และผลกระทบในเชิงลบ (Negative Impact) ได้แก่ ผลกระทบที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนา

สรุปได้ว่า ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมของมนุษย์ ก่อให้เกิดผลที่เป็นทางบวกหรือทางลบต่อสถานการณ์หรือกลุ่มเป้าหมายและไม่ใช้เป้าหมาย ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตครอบคลุมทั้งผลดี (เชิงบวก) และผลเสีย (เชิงลบ) โดยอาจส่งผลต่อทั้งกลุ่มเป้าหมายโดยตรงและบุคคลหรือกลุ่มที่ไม่ได้เป็นเป้าหมาย รวมถึงอาจเกิดขึ้นทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรม

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองสามารถมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม โดยทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มีหลายทฤษฎีที่นักวิชาการและนักคิดทางสังคมได้นำเสนอไว้ เช่น

เวียงรัฐ เนติโพธิ์ (2565, อ้างถึงใน ทวีป มหาสิงห์, 2566) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในมิติของการสร้างเครือข่ายทางการเมืองและวัฒนธรรมผ่านโครงสร้างการอุปถัมภ์ในงานเขียนเรื่อง “หีบบัตรกับบุญคุณ การเลือกตั้งและการเปลี่ยนแปลงเครือข่ายอุปถัมภ์” พบว่ามีปัจจัยที่ทำให้ประชาชนเริ่มตระหนักถึงสิทธิของตนกับอำนาจการเมืองไม่ว่าจะเป็น การเลือกตั้งอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในภาคชนบท และการเปลี่ยนผ่านจากสังคมชาวนาสู่สังคมหลังชาวนาทำให้ประชาชนผูกพันอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายของรัฐมากขึ้น แต่เมื่อเกิดเหตุการณ์รัฐประหารในระดับประชาชนพบว่าแบบแผนการตัดสินใจในการเลือกตั้งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิม และแบบแผนนี้จะพัฒนาไปอย่างชัดเจนมากขึ้น อันเป็นผลมาจากความเข้าใจในเรื่องประชาธิปไตย ประชาชนมีความเข้าใจและตื่นตัวมากขึ้นเพราะการรับข้อมูลข่าวสารที่หลากหลายมากขึ้น รวมถึงการกระจายอำนาจส่งผลกระทบต่อความสำคัญของการเมืองในชีวิตประจำวัน

สุดเฉลิม ศัสตราพฤกษ์ (ม.ป.ป.) ได้อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึง วิวัฒนาการความคิดความแตกต่างของโครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ทฤษฎีของความทันสมัยและรูปแบบใหม่ของการเคลื่อนไหวทางสังคมจากความทันสมัยและความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมทั้งรูปแบบในประเทศ ระหว่างประเทศและระดับโลกตามกาลเวลา

นริศรา จันทรธี (2548, อ้างถึงใน ไกรฤกษ์ นาควิเวก, 2565) อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นการเกิดขึ้นในช่วงเวลาช่วงหนึ่ง โดยมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง สถาบัน กลุ่มชนต่าง ๆ ตลอดจนองค์ประกอบย่อยของสังคม ในการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นทั้งระบบหรือเฉพาะ

กลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น บางครั้งก็เปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ แต่บางครั้งก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจนส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคม ถึงแม้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นนั้นในมุมมองเชิงวัฒนธรรมมองว่า สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ จินตมูรูของวิถีชีวิตที่ต่างออกไป

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคม คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากพัฒนาการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อโครงสร้าง ค่านิยม และพฤติกรรมของประชาชน โดยเฉพาะในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งประชาชนมีบทบาทในการปรับเปลี่ยนวิธีคิดทางการเมือง มีการตื่นตัวในการแสวงหาสิทธิ และมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองในสังคมมากขึ้น ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมยังสะท้อนถึงพลวัตของวิถีชีวิตในระดับบุคคลและกลุ่ม ที่เกิดจากแรงผลักดันของความทันสมัยและการเปลี่ยนแปลงระดับโลก

ทฤษฎีของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change Theory)

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change Theory) คือแนวคิดหรือกรอบทฤษฎีที่พยายามอธิบายกระบวนการและปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างและพฤติกรรมของสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งศึกษาผลกระทบและวิธีที่สังคมตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงในค่านิยมและความเชื่อ การปฏิวัติทางการเมือง หรือการเคลื่อนไหวทางสังคมต่าง ๆ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ไม่ได้เป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนาโดยบุคคลเดียว แต่เป็นแนวคิดที่มีการพัฒนาและปรับปรุงโดยนักคิดหลายคนที่มีมุมมองต่างๆ ต่อกระบวนการและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงในสังคม เช่น

ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory)

Karl Marx (1904, อ้างถึงใน รัฐพล เย็นใจมา และ สุรพล สุยะพรหม, 2561) เชื่อว่าความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน ความขัดแย้งเป็นกฎพื้นฐานของชีวิต และความขัดแย้งเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสังคม Karl Marx ยังเชื่อว่า จุดเริ่มต้นของความขัดแย้งมาจากเศรษฐกิจ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นเพราะแต่ละกลุ่มมีความสนใจทางเศรษฐกิจที่ตรงข้ามกัน ความขัดแย้งทางเศรษฐกิจระหว่างกลุ่มเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก และจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคมและทางการเมือง จุดเน้นในแนวคิดของ Karl Marx จึงอยู่ที่เศรษฐกิจ การต่อสู้ของชนชั้น การแสวงหาประโยชน์ และการปฏิวัติ

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งตามแนวคิดของ Marx ไม่ใช่สิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง แต่เป็นแรงผลักดันที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโครงสร้างของสังคม โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมือง

2.1.3 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

ลิขิต อีร์เวคิน (2549) ได้ให้ความเห็นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการสร้างระบบใหม่ว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้ครองอำนาจรัฐ อันได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร และในบางประเทศอาจจะโยงไปถึงฝ่ายตุลาการด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนตัวผู้บริหารอย่างเดียวโดยไม่เปลี่ยนระบบ หรือในกรณีเปลี่ยนแปลงระบบด้วยก็เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ระบบโครงสร้างอำนาจ มิได้เปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ คือการรัฐประหาร (coup d' etat) ถ้าการเปลี่ยนแปลงส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างทางการเมือง

ระบบเศรษฐกิจและทางสังคม โดยมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วัฒนธรรม อุดมการณ์ นั่นคือการปฏิวัติ (revolution)

การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นได้โดยผู้มีอำนาจในกองกำลังจัดตั้งจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การปฏิวัติโดยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ (ปี 2501) และพลเอกสุนทร คงสมพงษ์ (ปี 2534) เป็นต้น ซึ่งเป็นการรัฐประหาร หรือโดยการลุกฮือของมวลชนทำการล้มผู้ครองอำนาจ เช่น ในกรณี 14 ตุลาคม 2516 ก็มีลักษณะเป็นการรัฐประหารโดยประชาชน หรือเป็นขบวนการทางการเมืองโดยมีการจัดตั้ง มีอุดมการณ์ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เช่น ขบวนการคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยจีนนำโดยเหมา เจ๋อตุง ล้มล้างรัฐบาลเจียง ไคเช็ก ซึ่งเป็นการปฏิวัติ ยังมีกรณีพิเศษอีกกรณีหนึ่งก็คือ การที่รัฐบาลที่มาจากทางเลือกตั้งภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย แต่การบริหารบ้านเมืองมีลักษณะไม่ซื่อสัตย์สุจริต ลู่แก่อำนาจ ละเมิดกฎหมายจนระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยถูกทำลาย มีสภาพเหมือนคนไข้ที่ใกล้จะสิ้นใจ เสียการสนับสนุนจากประชาชนและมีเสียงเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงภายในระบบกระทำไม่ได้ จึงต้องอาศัยกองกำลังจัดตั้งอันได้แก่ทหารทำการยึดอำนาจเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยประชาชนจำนวนหนึ่งให้การสนับสนุน ในขณะที่ประชาชนที่คัดค้านไม่เห็นด้วยกับการใช้อำนาจก็ไม่มีน้ำหนักเพียงพอ เพราะทางเลือกก็คือการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กองกำลังทหาร หรือคงไว้ซึ่งระบอบการปกครองแบบเดิมซึ่งกำลังก่อให้เกิดความเสียหายต่อบ้านเมืองโดยไม่เห็นทางออก การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 จึงเป็นมาตรการที่ทำให้ระบบการเมืองที่ไม่สามารถทำงานได้ต่อไปแล้วสิ้นสุดลง (coup de grace) เสมือนกับวิธีการการุณยฆาต (euthanasia หรือ mercy killing) คนไข้ที่ไม่สามารถรักษาต่อไปได้แล้วให้ยุติการใช้เครื่องช่วยพยุงชีวิต และนี่คือลักษณะของสภาพการเมืองในสังคมไทยขณะนี้ อันได้แก่การเปลี่ยนแปลงในลักษณะพิเศษ ข้อที่น่าสังเกตยิ่งก็คือ ในการเปลี่ยนแปลงเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 นั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงโดยคณะราษฎร ประกอบด้วย ข้าราชการ ทหาร พลเรือน เป็นหลัก ทำการยึดอำนาจจากพระมหากษัตริย์เพื่อสถาปนาระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย แต่หลังจากที่ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยดำเนินไปโดยไม่สู้จะเรียบร้อยนัก เนื่องจากการปฏิวัติรัฐประหารเกิดขึ้นบ่อยครั้งจนบางครั้งถึงกับเกิดการนองเลือด เช่น กรณีในอดีตคือ กบฏแมนฮัตตัน ต่อมาก็คือกรณี 14 ตุลาคม 2516, 6 ตุลาคม 2519 และ 17-20 พฤษภาคม 2535 จนมาถึงปี 2549 ภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยแบบเต็มใบ โดยมีรัฐธรรมนูญปี 2540 เป็นหลักนั้นก็ไม่ปลอดจากปัญหา การเลือกตั้งครั้งล่าสุดที่เกิดขึ้นกลับกลายเป็นการเลือกตั้งที่ไม่เป็นไปตามครรลองของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เพราะไม่มีการแข่งขันกันอย่างแท้จริง โดยพรรคใหญ่รองจากพรรคใหญ่สุดไม่ส่งผู้สมัครลงแข่งขันเพื่อรับสมัครเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจนนำไปสู่ปัญหาเรื่องอื้อฉาวของการว่าจ้างพรรคเล็ก ให้ส่งผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรด้วยจุดประสงค์ที่ต้องการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ประเด็นสำคัญก็คือ ได้มีการตั้งข้อสังเกตว่าการเลือกตั้งเช่นนี้จะมีลักษณะไม่เป็นประชาธิปไตย จึงควรที่จะปรับปรุงแก้ไขให้เป็นประชาธิปไตย สิ่งที่เกิดขึ้นสะท้อนถึงความล้มเหลวของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย และความล้มเหลวดังกล่าวนี้ได้นำไปสู่คำถามที่ว่า การใช้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์แบบของตะวันตก ซึ่งมีประวัติศาสตร์ วิวัฒนาการ วัฒนธรรมสังคม ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี และ วัฒนธรรมทางการเมืองที่แตกต่างกันนั้น จะต้องนำมาพิจารณาให้รอบคอบหรือไม่ เพื่อมิให้ระบบที่

สถาปนาขึ้นบนฐานของอุดมคติกลายเป็นระบบที่นำไปปฏิบัติไม่ได้ในความเป็นจริง แต่ขณะเดียวกัน การคำนึงถึงความเป็นจริงโดยอ้อมชอุมกับหลักการจนหลักการถูกทำลายโดยสิ้นเชิง ก็จะเป็นเรื่องที่ไม่ได้ประโยชน์เพราะไม่สามารถจะอ้างได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นอย่างแท้จริง นอกเหนือจากนั้นสังคมจำเป็นต้องปรับตัวและเรียนรู้ให้เข้ากับระบบใหม่ ไม่ใช่สถาปนาระบบเพื่อสวมเข้าไปในสังคมตามที่เป็นอยู่แต่เพียงอย่างเดียว ส่วนใดที่ต้องมีการปรับเปลี่ยน ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยน โดยวางแผนเพื่อการนั้น เช่น ให้มีการอบรมเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีหลักการประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องสิทธิเสรีภาพ ความรับผิดชอบ ระเบียบและวินัย ส่วนใดที่ต้องมีการออกกฎหมายเพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ก็ต้องวางแผนให้เกิดมีการพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการดังกล่าวอย่างเต็มที่ในส่วนต่าง ๆ ของสังคม เป็นต้น

ข้อที่น่าสังเกตยิ่งก็คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวันที่ 19 กันยายน 2549 เป็นการเปลี่ยนแปลงที่พิเศษนั้นคือ เป็นการยึดอำนาจจากรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตยโดยทหาร และได้รับการสนับสนุนบางส่วนจากประชาชน มีบางส่วนที่ไม่แสดงความเห็นแต่อยากเห็นการยุติของรัฐบาลเดิมซึ่งมีส่วนสร้างความเสียหายทั้งในทางการเมืองการปกครอง บริหาร รวมทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ก่อให้เกิดความแตกแยกในสังคมและมีข่าวเรื่องทุจริตอย่างดาษดื่น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ต่างจากเหตุการณ์เมื่อ 14 ตุลาคม 2516 เพราะในเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 เป็นการขับไล่รัฐบาลทหารโดยประชาชนที่เรียกร้องประชาธิปไตย ทั้งสองกรณีที่กำลังมาเบื้องต้นคือกรณีเรื่องความเป็นประชาธิปไตยหรือไม่เป็นประชาธิปไตย และการเปลี่ยนรัฐบาล โดยกลุ่มบุคคลที่ต่างกันเปรียบเทียบกับกรณี 14 ตุลาคม 2516 และ 19 กันยายน 2549 ทำให้เห็นถึงความเป็นอนิจจังทางการเมืองของสังคมไทย นั่นคือ วันที่ 14 ตุลาคม 2516 ประชาชนขับไล่รัฐบาลทหาร วันที่ 19 กันยายน 2549 ทหารบุกกับประชาชนขับไล่รัฐบาลประชาธิปไตยที่บริหารบ้านเมือง โดยมีแนวโน้มจะนำไปสู่ความเสียหายอย่างหนักต่อสังคมทั้งระบบ

ดวงทอง สิ้นชัย และ โยธิน นวบุตร (2563) ได้ศึกษาวิธีการและผลกระทบของการเมืองในองค์กร พบว่า การทำงานในองค์กรไม่อาจหลีกเลี่ยงเรื่องของการเมือง โดยการเมืองจะมีความเกี่ยวข้องในทุกระดับปฏิบัติงาน และแตกต่างกันไปในแต่ละระดับ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นและการโยกย้าย การว่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสรรทรัพยากร การอำนวยความสะดวก การมอบอำนาจหน้าที่ การประสานงาน นโยบายด้านการบริหารบุคคล การลงโทษทางวินัย และการประเมินผล ซึ่งจากระดับความมากน้อยของการเมืองที่แตกต่างกันนี้ก็ย่อมส่งกระทบต่อองค์กรด้วย ทั้งที่เป็นประโยชน์ และเป็นโทษหรืออันตรายต่อบุคคลและองค์กรที่แตกต่างกันด้วย ในด้านที่เป็นประโยชน์ พฤติกรรมการเมืองจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย พนักงานกับผู้บริหารจะช่วยเหลือกันผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่วนในด้านที่เป็นโทษจะทำให้สมาชิกในองค์กร เกิดการแก่งแย่งชิงดี เกิดความกดดัน ทำให้องค์การประสบความยุ่งยากและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

พระเอกนรินทร์ เขมกาโม และคณะ (2568) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเมืองและผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมปัจจุบัน ได้อธิบายว่า ประเทศไทยหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา การเมืองไทยได้ส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และทัศนคติของประชาชนอย่างกว้างขวาง โดยประชากรคือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทางสังคมในด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านความคิด ยุคสมัยของ

ประชาธิปไตยเป็นใบเบิกทางเสรีภาพทางความคิด ทำให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่ในยุคสมัยนั้น เช่น แนวคิดความเสมอภาค และ 2) ด้านวัฒนธรรม การเมืองได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ประชากรเกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมมากขึ้น เช่น ในสมัยรัชกาลที่ 8 นโยบายของจอมพล ป. พิบูลสงคราม ที่มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการแต่งกาย

จากแนวคิดเรื่องผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่กล่าวมานี้ จึงสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในสังคมไทยไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนผู้นำ แต่เกี่ยวข้องกับระบบอำนาจ โครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม และความคิดของประชาชน การเมืองจึงเป็นทั้งกลไกในการสร้างความเปลี่ยนแปลง และเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมพฤติกรรมและทัศนคติของประชาชนในทุกระดับของสังคม ความท้าทายที่สำคัญคือการสร้างระบบการเมืองที่ไม่เพียงแต่อยู่ในกรอบประชาธิปไตยในทางทฤษฎีเท่านั้น แต่ต้องสามารถปฏิบัติได้จริงในบริบทของสังคมไทย ทั้งนี้ควรส่งเสริมการเรียนรู้ทางการเมืองในหมู่เยาวชน การสร้างค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกมิติอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง/องค์ความรู้ทางการเมือง

2.2.1 แนวคิดเรื่องทฤษฎีการเมือง

สมิธ และ อาร์โนลด์ (1668, อ้างถึงใน พระราชวัลภาจารย์, 2563) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของทฤษฎีการเมืองไว้ ดังนี้

1) ทฤษฎีการเมืองมีลักษณะแบบจริยธรรม (Ethical) เนื่อหาส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรหรือเป็นสิ่งที่ไม่ควรแก่การประพฤติปฏิบัติ เนื้อหาอีกส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับไม่ควรทำเพราะเป็นสิ่งที่ไม่ดีไม่ควรประพฤติปฏิบัติ

2) ทฤษฎีการเมืองที่มีลักษณะแบบจินตนาการ (Speculative) เนื้อหาบางส่วนมีลักษณะเป็นความคิดฝันหรือเป็นสิ่งที่เป็นมโนภาพ ซึ่งยังไม่ปรากฏเป็นเรื่องจริง อย่างเช่น เพลโตได้เพื่อฝันในการสร้างรัฐในอุดมคติ (The Republic) เป็นการสร้างภาพของรัฐหรือนครรัฐอันเลิศในการเขียนตามจินตนาการว่า รัฐที่ดีเลิศจะต้องเป็นรัฐที่มีการปกครองตามรูปแบบของรัฐในอุดมคติ

3) ทฤษฎีการเมืองที่มีลักษณะเชิงสังคมวิทยา (Sociological) ส่วนของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์หรือทดลองเปรียบเทียบ เพื่อแสวงหาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับส่วนอื่น ๆ ของสังคม และในส่วนที่เป็นเหตุผลในการรวมตัวกันของสังคม เช่น ทฤษฎีสัญญาประชาคม (Social contract) เป็นต้น

4) ทฤษฎีการเมืองที่มีลักษณะแบบกฎหมาย (Legal) เนื้อหาบางส่วนได้มีความเกี่ยวข้องกับธรรมชาติของกฎหมาย สังกัของกฎหมาย และสถานะทางกฎหมาย ซึ่งเกิดขึ้นจากสถาบันต่าง ๆ กฎหมายมีความสำคัญในด้านการปกครองเพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดระเบียบสังคม เป็นหลักการที่ได้วางกรอบให้สมาชิกของสังคมหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ประพฤติปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยควบคุมในการใช้อำนาจทางการเมืองใช้ในด้านพฤติกรรมทางการเมืองของประเทศ

5) ทฤษฎีการเมืองที่มีลักษณะแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific) ได้แก่ ทฤษฎีที่เกิดจากการสังเกตการณ์การทดลอง เปรียบเทียบพฤติกรรมทางการเมือง เพื่อค้นหาแนวโน้มและความ

น่าจะเป็น เป็นการคิดค้นเพื่อให้ได้ทฤษฎีทางการเมืองที่ดีและมีความเหมาะสมต่อประเทศชาติ ซึ่งประชาชนมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์จากสิ่งที่ได้ค้นพบนั้น

พระมหาวิศิษฐ์ศักดิ์ วิสิษฐเวที (2566) กล่าวว่า ทฤษฎีการเมืองมีความเป็นมาจากการศึกษาจากปรัชญาการเมืองมาเป็นทฤษฎี ซึ่งมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม ที่เป็นรูปธรรมมากกว่าที่มีอยู่ในเนื้อหาของปรัชญาการเมือง มีความเด่นชัดชัดเจนมากยิ่งขึ้น เป็นข้อมูลที่ได้จัดการศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ ทฤษฎีการเมืองเป็นสาขาหนึ่งของรัฐศาสตร์ มีสาระสำคัญโดยการแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ประการ คือ (พระราชวัลภาจารย์, 2563)

1. ทฤษฎีการเมืองคลาสสิก ได้มีการเน้นอธิบายถึงสิ่งที่ประกอบเป็นนครรัฐที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์และจุดเน้น 2 ประการคือ

1.1 การพรรณนา (Description) เพื่อค้นหาความรู้และให้อรรถาธิบาย ความว่า นครรัฐที่ดีสามารถเกิดขึ้นได้อย่างไร ภายใต้สภาพการณ์เงื่อนไขต่าง ๆ

1.2 การเสนอแนะแนวทางปรับปรุงแก้ไข (Prescription) เป็นความพยายามให้ เหตุผลสนับสนุนยืนยันให้ข้อเสนอแนะว่า มนุษย์และสังคมจะไปถึงเป้าหมายอันเป็นนครรัฐที่ดีได้อย่างไร

จุดมุ่งเน้นประการแรก เป็นการบอกให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ (What Is) ซึ่งนับว่าจำเป็นสำหรับการเสนอแนะทางแก้ไข ประการที่สองเกี่ยวกับสิ่งที่ควรจะเป็น (What Ought To) หรือสิ่งที่สามารถเป็นไปได้ (What Can Be) นักปราชญ์ทางวิชาการทฤษฎีการเมืองซึ่งได้รับประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือจากการศึกษาวิชาปรัชญาการเมือง สิ่งนี้การปกครองได้นำเอาหลักการของปรัชญาการเมืองไปใช้ให้ผลเป็นอย่างไร เพื่อต้องให้เกิดผลที่ดีที่สุดจะต้องเพิ่มเติมอะไรบ้าง ยังได้อธิบายว่าสภาพทางสังคมจะเป็นสังคมที่ดีจะต้องมีวิธิดำเนินการ มีจุดเน้นถึงสาระสำคัญที่จะนำมาปฏิบัติทั้งของมนุษย์และของสังคม การดำเนินการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

2. ทฤษฎีการเมืองปัจจุบัน เป็นวิธีการศึกษาที่ได้เน้นในแนวทางในการอธิบาย วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ในสังคมการเมือง ถ้าจะกล่าวให้ชัดเจนแล้วเป็นสังคมการเมือง โดยทั่วไป ไม่เฉพาะเพียงรัฐที่เป็นนครรัฐเท่านั้น เพราะนครรัฐเป็นรัฐเพียงเล็กเป็นการง่ายต่อการบริหารการปกครอง สำหรับทฤษฎีการเมืองในสาขาวิชารัฐศาสตร์เป็นหลักการโดยทั่วไป ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นวงกว้างที่เกี่ยวกับรัฐ เช่น การกำเนิดรัฐ รูปแบบพฤติกรรม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรัฐ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับรัฐ รัฐกับระบบต่าง ๆ ที่มีความผูกพันกับการสร้างรัฐ เช่น ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับรัฐในระดับนานาชาติ (พระราชวัลภาจารย์, 2563)

ทฤษฎีการเมืองที่ชื่อว่า เป็นสาขาหนึ่งของรัฐศาสตร์ การศึกษาทฤษฎีการเมืองที่เกี่ยวกับรัฐศาสตร์นั้นและวิชารัฐศาสตร์เองก็เป็นสาขาหนึ่งของวิชาสังคมศาสตร์ เดิมทีรัฐศาสตร์ได้อยู่ร่วมกับสังคมศาสตร์ วิธีการศึกษาเกี่ยวเนื่องกับทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการก่อตั้งรัฐ สถาบันการเมืองการ ปกครอง การทำหน้าที่ของสถาบันเหล่านั้น กระบวนการทางการเมือง การบริหารงานแห่งรัฐ การกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ Edward & Alnold ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของทฤษฎีการเมืองไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการเมืองมีลักษณะแบบจริยธรรม (Ethical) เน้นหาส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรหรือเป็นสิ่งที่ไม่ควรแก่การประพฤติปฏิบัติ เน้นหาอีกส่วนหนึ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่ควรทำเพราะเป็นสิ่งที่ไม่ดีไม่ควรประพฤติปฏิบัติ

2. ทฤษฎีการเมืองที่มีลักษณะแบบจินตนาการ (Speculative) เน้นบางส่วนมีลักษณะเป็นความคิดฝัน หรือเป็นสิ่งที่เปี่ยมโนภาพซึ่งยังไม่ปรากฏเป็นเรื่องจริง เช่น เพลโต ได้เพื่อฝันในการสร้างรัฐในอุดมคติ (The Republic) เป็นการสร้างภาพของรัฐหรือนครรัฐอันเลิศในการเขียนตามจินตนาการว่ารัฐที่ดีเลิศจะต้องเป็นรัฐที่มีการปกครองตามรูปแบบของรัฐในอุดมคติ

3. ทฤษฎีการเมืองที่มีลักษณะเชิงสังคมวิทยา (Sociological) ส่วนของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์หรือทดลองเปรียบเทียบ เพื่อแสวงหาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับ ส่วนอื่น ๆ ของสังคมและในส่วนที่เป็นเหตุผลในการรวมตัวกันของสังคม เช่น ทฤษฎีสัญญาประชาคม (Social Contract) เป็นต้น

4. ทฤษฎีการเมืองที่มีลักษณะแบบกฎหมาย (Legal) เน้นหาบางส่วนได้มีความเกี่ยวข้องกับธรรมชาติของกฎหมาย สังกัของกฎหมายและสถานะทางกฎหมาย ซึ่งเกิดขึ้นจากสถาบันต่างๆ กฎหมายมีความสำคัญในด้านการปกครอง เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดระเบียบสังคม เป็นหลักการที่ได้วางกรอบให้สมาชิกของสังคมหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ประพฤติปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยควบคุมในการใช้อำนาจทางการเมืองใช้ในด้านพฤติกรรมทางการเมืองของประเทศ

5. ทฤษฎีการเมืองที่มีลักษณะแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific) ได้แก่ ทฤษฎีที่เกิดจากการสังเกตการณ์การทดลองเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการเมืองเพื่อค้นหาแนวโน้มและความน่าจะเป็น เป็นการคิดค้นเพื่อให้ได้ทฤษฎีทางการเมืองที่ดีและมีความเหมาะสมต่อประเทศชาติ ซึ่งประชาชนมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์จากสิ่งที่ได้ค้นพบนั้น (พระราชวัลภาจารย์, 2563)

จากแนวคิดทฤษฎีการเมืองที่กล่าวมานี้ จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเมืองเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม ที่มุ่งเน้นอธิบายถึงสิ่งที่ประกอบการเป็นนครรัฐที่ดี และการเสนอแนะแนวทางการนำไปสู่การเป็นนครรัฐที่ดีต้องดำเนินการอย่างไร เป็นเครื่องมือชี้แนะทิศทาง การกำหนดกรอบแนวปฏิบัติของสมาชิกในสังคม เพื่อช่วยควบคุมอำนาจทางการเมืองและทิศทางการเมืองของประเทศ

2.2.2 องค์ความรู้เกี่ยวกับการเมือง

ปกิจ พรรัตนานุกุล (2564) กล่าวว่า การเมือง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาอำนาจของมนุษย์ในสังคม โดยจะส่งผลกระทบต่อสังคมส่วนใหญ่ ที่เป็นหน้าที่ของบุคคลที่รวมกลุ่มกันเพื่อเข้ามามีอำนาจในการกำหนด นโยบายสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ และเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้ตอบสนองความต้องการของกลุ่มตน ดังนั้น ทฤษฎีทางการเมืองจึงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ทางการเมือง ซึ่งในทางรัฐศาสตร์หมายถึง กระบวนการนำมาซึ่งวัฒนธรรมทางการเมืองแก่ประชาชน จะทำให้บุคคลมีทัศนคติหรือมีความรู้ต่อระบบการเมืองนั้นๆ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางการเมืองการปกครองมีแนวคิด 2 ระดับ พฤติกรรม 3 ลักษณะ หน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย และขั้นตอนการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) แนวคิด 2 ระดับ

การศึกษาเรื่องการเรียนรู้ทางการเมืองเป็นการศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมทางการเมืองของ บุคคลในสังคม โดยมองออกเป็น 2 ระดับ คือ 1. ระดับการวิเคราะห์ในบุคคล โดยมองว่า บุคคลได้รับความรู้ทางการเมืองในด้านใดและวิธีการใด 2. ระดับการมองว่าภายในสังคมหนึ่งบุคคล โดยส่วนใหญ่ถูกอบรมขัดเกลาให้มีทัศนคติและพฤติกรรมทางการเมืองแบบใด และองค์การหรือสถาบันใดที่ให้การอบรมจนมีอิทธิพลสำคัญ การเรียนรู้ทางการเมืองจะดำเนินไปในลักษณะเป็น กระบวนการ คือ ตลอดชีวิตของบุคคลและพฤติกรรมทางการเมืองของบุคคลก็อาจจะคงเดิม หรือ เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาได้ การเรียนรู้ทางการเมืองเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันไปมา การสอน สิ่งใดแก่ใครด้วยวิธีการใด ภายใต้สถานการณ์อย่างไรและบังเอิญเกิดสิ่งใดขึ้นในทำนองเดียวกัน

2) พฤติกรรม 3 ลักษณะ

การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ทางการเมืองแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ระบบทางการเมือง ทัศนคติและการเข้าร่วมในทางการเมือง ระบบทางการเมืองจะศึกษาเกี่ยวกับสถาบัน โครงสร้างรัฐและพื้นฐานของระบบการเมือง ทัศนคติจะศึกษาเรื่องอำนาจตัวบุคคล กลุ่มบุคคล นโยบาย อุดมคติที่ทำให้ได้มาซึ่งอำนาจและอิทธิพล ส่วนการเข้าร่วมทางการเมืองจะศึกษาพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ 1. การมีกฎเกณฑ์ และแบบแผน เช่น การมีบทบาททางการเมืองอย่างมีระเบียบ หลักเกณฑ์ เคารพต่ออำนาจในการปกครองเคารพต่อกฎหมาย เพื่อที่จะส่งเสริมวิถีทางการเมืองการปกครองให้มั่นคงขึ้น 2. เคารพต่ออำนาจอันชอบธรรมในการปกครอง และ 3. สภาพทั่วไป

3) หน่วยการเรียนรู้ทางการเมือง 6 หน่วย

1. ครอบครัว ครอบครัวถือว่าเป็นหน่วยสังคมหน่วยแรกที่มีมนุษย์ได้สัมผัสชีวิต แรกเริ่มที่ครอบครัว ดังนั้น ครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อสมาชิกอย่างมาก โดยเฉพาะบิดา มารดา เป็นผู้ได้รับความเชื่อถือมากที่สุด ทั้งนี้เพราะบิดา มารดา เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดตัวเรามากที่สุดตามหลักจิตวิทยา กล่าวไว้ว่าบุพการีเป็นต้นแบบโน้มน้าวแต่แรกเริ่ม เช่น บิดานิยมหลักประชาธิปไตย ย่อมอบรมบุตรของตนในแนวทางประชาธิปไตย หรืออบรมกล่อมเกลาทางการเมืองที่มีอิทธิพลสูงและต่อเนื่องเป็นระยะยาว

2. สถาบันการศึกษา โรงเรียนถือว่าเป็นสถาบันที่มีบทบาทที่สำคัญต่อการเรียนรู้ทางการเมืองซึ่งเริ่มตั้งแต่บุคคลยังเด็ก โดยโรงเรียนจะนำหลักสูตรของวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น การเคารพธงชาติ การเข้าแถว การจัดแบ่งหน้าที่ในการรักษาความสะอาด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีส่วนทำให้เด็กเกิดการกล่อมเกลาทางการเมือง ครูก็เป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญในขั้นตอนการเรียนรู้ทางการเมืองในโรงเรียน เด็กๆ มักจะเอาตัวอย่างจากครูที่ตนเคารพเชื่อฟังและชื่นชอบ

3. กลุ่มเพื่อน ถือว่าเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีส่วนช่วยครอบครัวในการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะสังคมใหม่ กลุ่มเพื่อนจะทำหน้าที่แทนบิดามารดาและครอบครัว ช่วยถ่ายทอดระเบียบวิธี และคุณค่าต่าง ๆ กลุ่มเพื่อนจะเป็นกลุ่มแรกที่เด็กๆ จะได้สัมผัสด้วยการมีกิจกรรมร่วมกันมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน แต่ละกลุ่มจะมีการถ่ายทอดความรู้สึนึกคิดซึ่งกันและกัน แต่คนส่วนใหญ่จะเอาแบบอย่างจากกัน เป็นภาพที่ติดตัวจนเป็นผู้ใหญ่ทำให้มีทัศนคติที่คล้ายตามกัน

4. กลุ่มอาชีพ เป็นกลุ่มที่ทำให้เกิดการเรียนรู้วิธีต่างๆ ทางสังคม โดยจะมีอิทธิพลต่อผู้เข้าสู่กลุ่มอาชีพจะเป็นตัวการในการถ่ายทอดข่าวสารความน่าเชื่อถือเข้าไปในกลุ่ม

5. สื่อมวลชน ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีหน้าที่สำคัญที่จะนำเสนอข่าวสาร เป็นช่องทางการสื่อสารที่เสนอความคิดเห็นของบุคคล ทำให้บุคคลได้รับความคิดเห็น ทศนคติ ค่านิยม ความโน้มเอียงทางการเมืองที่สื่อเสนอ นับวันสื่อมวลชนจะมีบทบาทต่อการเรียนรู้ทางการเมืองเพิ่มมากขึ้น

6. สถาบันทางการเมือง ได้แก่ พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งกลุ่มดังกล่าวนี้ นอกจากจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชนเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของรัฐ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในประเทศ และเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่รวมกลุ่มผู้มีค่านิยมทางการเมืองคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน

4) ขั้นตอนการเรียนรู้ทางการเมือง ขั้นตอนการเรียนรู้ทางการเมืองเกี่ยวกับองค์กร แนวความคิดและความรู้ความเข้าใจ แบ่งได้ ดังนี้

1. ขั้นระบอบการทางการเมืองได้ เป็นขั้นแรกที่จะเรียนรู้ว่าสถาบัน หรือองค์กรทางการเมือง คืออะไร

2. ขั้นเกิดมีแนวความคิด เป็นขั้นตอนที่มนุษย์เริ่มมีประสบการณ์ ซึ่งมนุษย์จะเริ่มมีความรู้ความเข้าใจทาง การเมืองที่แน่ชัด

3. ขั้นเข้าใจสาระความเป็นจริง เป็นขั้นตอนที่มนุษย์มีความรู้สึกรู้สีกต้องการมีกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองโดยตรง เช่น การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของรัฐบาลการสนับสนุนเงินแก่ ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้ง

การเรียนรู้ทางการเมือง เป็นกระบวนการถ่ายทอดทัศนคติทางการเมือง และแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมทางการเมืองที่สอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมทางการเมืองของสังคมไทยในขณะนั้นให้กับประชาชนทั่วไป ขณะเดียวกันครอบครัวได้ถ่ายทอดประสบการณ์ของตนในการประพฤติปฏิบัติทางการเมือง และความเชื่อทางการเมืองของตนไปสู่ลูกหลาน ซึ่งเรียกว่ากระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมนั่นเอง ในประเทศที่ประสบความสำเร็จทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้น จะพบว่าการอบรมประชาชนตั้งแต่เริ่มเติบโตมาในครอบครัวองค์กรที่อยู่รอบครอบครัว เช่น สถาบันการศึกษา กลุ่มเพื่อน และกลุ่มอาชีพจะเป็นหน่วยที่สำคัญในการหล่อหลอมหรือปรับเปลี่ยนทัศนคติ และค่านิยมรวมทั้งสร้างความรู้ ความเข้าใจการรอบรู้ และสร้างความเคยชินต่อระบบทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอยู่ตลอดมา ทำให้ประชาชนซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของระบบการเมืองเกิดความรู้ความเข้าใจ และศรัทธาต่ออุดมการณ์ในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2535, อ้างถึงใน สุนิสา ชุ่มชะอุ่ม, 2566) ได้อธิบายเกี่ยวกับการเมือง หมายถึง เรื่องของการแข่งขันกันเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์และทำให้ฝ่ายของตนได้ประโยชน์ที่สุด อาจกล่าวได้ว่าการเมืองนั้น มี 2 ระดับ คือ 1. การเมืองอยู่ภายใต้ความขัดแย้งของฝ่ายที่ต้องการได้ประโยชน์ เพื่อให้ได้มาซึ่ง อำนาจที่ทุกฝ่ายในสังคมนั้นยอมรับ 2. การเมืองเป็นทัศนะของกลุ่มพหุนิยม ซึ่งจะยอมรับว่ารัฐเป็น การรวมกันของกลุ่มผลประโยชน์หรือองค์กรต่าง ๆ ในสังคม โดยรัฐไม่ได้เป็นเครื่องมือทางการบริหาร และที่ไม่ได้เป็นตัวกระทำทางการเมือง ในการขึ้นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ แต่รัฐทำหน้าที่เพียงเอื้ออำนวยความสะดวกของกลุ่มผลประโยชน์เพื่อการแข่งขันเท่านั้น

พระมหาวชิษฐาธิราช วชิรมุขี (2566) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นสังคม มนุษย์ไม่อาจอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ มนุษย์ต้องพบปะพูดคุยกัน ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน ต้องติดต่อประสานงานกัน ต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อความอยู่รอด ตลอดจนทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ การพึ่งพาอาศัยกันนั้นมนุษย์ต้องรู้จักการให้และการรับด้วยไมตรีจิตอยู่บนพื้นฐานของความเห็นอกเห็นใจกัน

มนุษย์คิดว่าทำอย่างไรจึงจะใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข มนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในตัวของมนุษย์ทุกคน มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ทำให้ได้ผลงานสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แนวทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือสนับสนุนในการทำงานและลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจนั้นเรียกว่าการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (บรรจง พลไชย 2554,) ซึ่งสถานการณ์ในอดีตปัจจุบันและอนาคตในหนังสือ The Third Wave ของ Toffler ค.ศ.1980 ได้กล่าวเปรียบเทียบถึงการเปลี่ยนแปลงของอารยธรรมโลกเหมือนคลื่น 3 ลูกคือ

1. คลื่นลูกที่ 1 ยุคเกษตรกรรม (Agricultural Era)
2. คลื่นลูกที่ 2 ยุคอุตสาหกรรม (Industrial Era)
3. คลื่นลูกที่ 3 ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Era) จนถึงปัจจุบัน

การเคลื่อนไหวตัวเข้ามาของคลื่นลูกนี้เป็นไปอย่างรวดเร็วสู่สังคมต่างๆ ทั่วโลก ยุคนี้เป็นยุคที่ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับการต่อยอดทางความรู้อย่างสูง มีการพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์ ด้านเครือข่ายการสื่อสารและการคมนาคม ทำให้ข้อมูลข่าวสารแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งผู้คน สินค้าบริการ เงินตรา สามารถถ่ายเทกันได้ในเวลาสั้น ระบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ฯลฯ มีการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายและส่งอิทธิพลต่อกันและกันแทบทั้งสิ้นในยุคนี้ ตัวชี้วัดความยิ่งใหญ่และมั่งคั่งของประเทศคือ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและอำนาจในการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารส่งผลให้การที่มนุษย์เป็นสมาชิกของสังคม กิจกรรมหรือความสัมพันธ์ การรวมกลุ่มของมนุษย์ทั้งหมดถือเป็นกิจกรรมทางสังคม ดังนั้น เป็นเรื่องธรรมดาที่สังคมมนุษย์มีความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ อาจเนื่องจากการฉกฉวยแย่งของสิ่งที่มีคุณค่าของสังคมระหว่างมนุษย์เองที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ มิติการเมืองจึงเป็นเครื่องมือที่กำหนดความสัมพันธ์ การควบคุมและการระงับ ความขัดแย้งภายในสังคม โดยกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเรียกว่า “กิจการสาธารณะ” (Public Affair) อันเป็นการกระทำเพื่อให้คน จำนวนมากอยู่ร่วมกันโดยปราศจากปัญหา โดยไม่ต้องใช้อำนาจ การที่มนุษย์เราต้องมีการเมืองขึ้นมานั้น ท่านพุทธทาสภิกขุได้อธิบายไว้ว่า มีสาเหตุมาจากการที่สังคมมนุษย์เกิดปัญหาขึ้นมาเมื่อมีการรวมกันอยู่มากๆ ซึ่งมองในมุมกลับกันเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าแต่ก่อนมนุษย์อยู่อย่างไม่มีปัญหา ที่มนุษย์ที่ยังเหมือนสัตว์นั้น หิวก็ออกไปหากิน กินแล้วก็มานอนในถ้ำ มันก็เอาส่วนเกินไม่ได้ มันไม่มียุ่ง ไม่มีฉาง ไม่มีปัญหาไม่มีความคิดนี้กว่าจะเอามาก็ตอนนี้เราเรียกว่า มันยังไม่มีส่วนเกินเกิดขึ้นในโลก และไม่มีผู้เอาส่วนเกิน ยังไม่รู้จักกอบโกยเอาส่วนเกิน มันก็มี

ณรงค์ สิ้นสวัสดิ์ (2539, อ้างถึงใน สุนิสา ชุ่มชะอุ่ม, 2566) ได้ให้ความหมายการเมือง หมายถึง การชิงอำนาจ การรักษาไว้ซึ่งอำนาจ และการใช้อำนาจในการบริหารบ้านเมือง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นอำนาจใน การกำหนดนโยบายเพื่อบริหารประเทศและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยอาจจะแต่งตั้งจากตัวบุคคล เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ และอำนาจที่จะใช้ข้าราชการ งบประมาณ หรือเครื่องมืออื่น ๆ ในการนำ นโยบายไปปฏิบัติ

สุชุม นวลสกุล (2542, อ้างถึงใน สุนิสา ชุ่มชะอุ่น, 2566) กล่าวว่า การเมือง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการแข่งขัน เพื่อการแสวงหาอำนาจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมส่วนใหญ่

อมร รักษาสัตย์ (2544, อ้างถึงใน สุนิสา ชุ่มชะอุ่น, 2566) กล่าวว่า การเมือง คือ การทำหน้าที่สร้างสรรค์ชีวิตที่มีคุณธรรมให้เกิดขึ้นในรัฐ ด้วยการใช้อำนาจรัฐเพื่อจัดสรรปันส่วนสิ่งที่มีคุณค่าให้ทั่วถึงและเป็นธรรมในสังคม

สรุปได้ว่า การเมืองเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหา การใช้อำนาจ และการกำหนดนโยบายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยมีจุดมุ่งหมายในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม แม้ว่าการเมืองจะแฝงไว้ด้วยการแข่งขัน ความขัดแย้ง และผลประโยชน์ระหว่างกลุ่ม แต่ก็เป็กลไกสำคัญที่ช่วยให้สังคมสามารถจัดการความแตกต่างอย่างสันติ และมีระบบ เมื่อพิจารณาในมิติของมนุษย์สัมพันธ์ การเมืองไม่อาจแยกออกจากลักษณะทางสังคมของมนุษย์ได้ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน การอยู่ร่วมกันในสังคม จึงต้องมีการติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสงบสุขและความยุติธรรม การเมืองจึงมิใช่เพียงเรื่องของอำนาจ แต่ยังเป็นเครื่องมือในการสร้างระเบียบ และส่งเสริมคุณธรรมในระดับรัฐและสังคม นอกจากนี้ เมื่อโลกเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ การเมืองในยุคปัจจุบันจึงต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของข้อมูล ข่าวสาร และโครงสร้างสังคม การเมืองสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถรองรับกระแสพหุนิยม ความซับซ้อน และความหลากหลายของสังคมโลก โดยยังคงรักษาเป้าหมายในการส่งเสริมความเป็นธรรม และความมั่นคงของสังคมไว้ได้อย่างยั่งยืน

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

สิริรัตน์ สวยศม (2546, อ้างถึงใน ปวีณนุช ภูกัน, 2566) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากความรับผิดชอบหน้าที่ สามารถประเมินได้ 2 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพจากการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง คือ การพิจารณาความรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้สึกพึงพอใจ การประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ไขปัญหา งาน ประสิทธิภาพจากการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา คือ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการทำงานของ พนักงานในด้าน ความรู้ความเข้าใจ ความรับผิดชอบ การกระตือรือร้นความรวดเร็วในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน

จิราพร ชุมบางหมั่ง (2556, อ้างถึงใน ปวีณนุช ภูกัน, 2566) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดจากความหมายดังกล่าว

วิภา อ่ำกลัด (2563) ได้อธิบายว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร

วรจิตร นหนองแก (2540, อ้างถึงใน กานต์ชนัน ทองทา, 2566) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละคน จะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 Competence Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรมและสั่งสมประสบการณ์

1.3 Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีความจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่าง ๆ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย รวดเร็ว ประหยัด มีความรับผิดชอบ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้านคือ บุคลิกและทัศนคติของบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และแรงสนับสนุนจากองค์กร การพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์ประกอบเหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จของทั้งบุคคลและองค์กรในระยะยาว

2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน โดยปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลแต่ละคนมีศักยภาพ ความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้แตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางด้านสติปัญญา ความแตกต่างทางด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ ขีดจำกัดทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

Certo (2000, อ้างถึงใน วิภา อ่ำกลัด, 2563) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับ ลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้น และระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้าง เกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็น องค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคล ระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับ คุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการ พัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานของ องค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบ การบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุม และการ ตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่าย ผลิตภัณฑ์สู่สังคม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, อ้างถึงใน กานต์ชนัน ทองทา, 2566) ได้ให้แนวคิดที่ เกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอ้างอิงจากหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ของ Harring Emerson ไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. ค่าปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้

เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

Harring Emerson (n.d. อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Diatic, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนา วิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard – Practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัล พนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539, อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นวิธีการในการพัฒนาการทำงาน ให้มีผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

จิตติมา อัครดิพิพงศ์ (2556, อ้างถึงใน ปวิณนุช ภูกัน, 2566) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้าสภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคารกำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือยต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรงบริการสื่อสารขนส่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce) สภาพการซื้อขายส่งออกในตลาดโลกคู่แข่งทางการผลิตการบริการแหล่งวัตถุดิบคุณภาพวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เงินทุน เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคลากรโดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานองค์ประกอบด้านตัวบุคคล ที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

- 3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์
- 3.2 บุคลิกภาพ
- 3.3 ความต้องการ
- 3.4 ค่านิยม
- 3.5 การมีเป้าประสงค์ที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
- 3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง
- 3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
- 3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ถ้าองค์ประกอบ 4 ประการนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การก็นำไปสู่ การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลนั้นมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ความสามารถและทักษะความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร และการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หรือการกำหนดรูปแบบในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบได้มาตรฐาน เป็นต้น

2.3.3 ทฤษฎีแผนงาน (program theory)

Rossi, Freeman & Lipsey (1999, อ้างถึงใน อนันต์ สิทธิวิฒนานนท์, 2556) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีแผนงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ แผนขององค์การ แผนการให้บริการ และทฤษฎีผลกระทบ (การรวมกันของแผนขององค์การและแผนการให้บริการ เรียกว่า ทฤษฎีกระบวนการ)

ทฤษฎีกระบวนการ (process theory) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ

1) แผนขององค์การ (organization plan) คือแผนในการรวบรวมและจัดสรรทรัพยากร และแผนการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างและรักษาระบบการให้บริการ โดยแผนขององค์การ จะมีฐานคติ และการคาดหมายเกี่ยวกับสิ่งที่แผนงานต้องกระทำ เพื่อที่จะทำให้เกิดการติดต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มเป้าหมายกับแผนงานในการมุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาต่อสถานะทางสังคม โดยแผนขององค์การจะมีความเชื่อมโยงกับเรื่องการจัดการแผนงาน ครอบคลุมถึงหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกคาดหวังให้ดำเนินการของแผนงาน รวมไปถึงบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย

2) แผนการให้บริการ (service utilization plan) คือ แผนในการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายของแผนงาน ทั้งนี้ แผนการให้บริการจะมีฐานคติและการคาดหมายเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป้าหมายกับการให้บริการของแผนงาน โดยพยายามทำความเข้าใจลำดับของเหตุการณ์ที่ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายปฏิสังสรรค์กับระบบการให้บริการของแผนงาน ที่จัดเตรียมไว้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแผนงาน คือ แนวคิดที่ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ แผนขององค์การ แผนการให้บริการ และทฤษฎีผลกระทบ โดย 2 ส่วนแรกรวมกันเรียกว่า ทฤษฎีกระบวนการ ซึ่งมุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ในกลุ่มเป้าหมาย ผ่านระบบบริการที่มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีผลกระทบ (impact theory) คือ ผลกระทบหรือผลประโยชน์ทางสังคมที่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายของแผนงาน อันเกิดขึ้นจากการนำแผนงานไปปฏิบัติ โดยทฤษฎีผลกระทบนั้นเป็นทฤษฎีเชิงสาเหตุและผล (causal theory) มุ่งอธิบายถึงตรรกะหรือลำดับของเหตุและผลของแผนงานว่า การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของแผนงานได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางสังคมที่พึงปรารถนาได้อย่างไร

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนคือ แผนขององค์การกับแผนการให้บริการ เมื่อประกอบกันจะกลายเป็นทฤษฎีกระบวนการ และเมื่อประกอบเข้ากับอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งก็คือ ทฤษฎีผลกระทบ ก็จะรวมกันกลายเป็นทฤษฎีแผนงานในที่สุด โดยฐานคติของทฤษฎีแผนงานนั้นจะมองว่า แผนงานเป็นตัวแปรอิสระที่เมื่อนำเอาไปปฏิบัติแล้วจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบทางสังคม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีผลกระทบ หมายถึง ผลอันเกิดขึ้นจากการนำแผนงานไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นได้ทั้งผลกระทบ และผลประโยชน์ทางสังคมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายของแผนงาน โดยทฤษฎีผลกระทบ เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีแผนงาน

2.3.4 ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Management Theory)

Henri Fayol (1916, อ้างถึงใน สถิตย นิยมญาติ และคณะ, 2566) ทฤษฎีการจัดการของเฮนรี ฟาโยล เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่สำคัญในประวัติศาสตร์ของการบริหารจัดการ ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการในระดับองค์กรและการสร้างหลักการที่สามารถนำไปใช้ในองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะการบริหารในองค์กรขนาดใหญ่ ฟาโยลได้พัฒนา "ทฤษฎีการบริหารทั่วไป (General Administrative Theory)" ซึ่งเสนอแนวคิดหลักการและกระบวนการในการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ฟาโยลได้เสนอ

14 หลักการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการซึ่งถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่

1) การแบ่งงาน (Division of Work) การแบ่งงานออกเป็นงานที่เล็กลงจะช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญและประสิทธิภาพในการทำงาน

2) อำนาจ (Authority) ผู้บริหารต้องมีอำนาจในการตัดสินใจ และสามารถสั่งการให้เกิดผลตามที่ต้องการ

3) ระเบียบวินัย (Discipline) ทุกคนในองค์กรต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร

4) การรวมศูนย์ (Unity of Command) พนักงานแต่ละคนควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาคนเดียวเท่านั้น เพื่อหลีกเลี่ยงความสับสนในการทำงาน

5) การรวมทิศทาง (Unity of Direction) ทุกคนในองค์กรควรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

6) การใต้บังคับบัญชา (Subordination of Individual Interest to General Interest) ความสนใจขององค์กรต้องมาเป็นอันดับแรกเหนือความสนใจส่วนตัว

7) การจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration) พนักงานควรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับการทำงาน

8) ศักดิ์ศรี (Centralization) การตัดสินใจบางครั้งควรจะมาจากส่วนกลางเพื่อให้มีความสอดคล้องและมีทิศทางเดียว

9) การจัดโครงสร้าง (Scalar Chain) ควรมีลำดับชั้นที่ชัดเจนในการสื่อสารและการตัดสินใจภายในองค์กร

10) การสั่งการและการประสานงาน (Order) ควรมีการจัดระเบียบที่ดีในองค์กรทั้งในเรื่องของคนและทรัพยากร

11) ความยุติธรรม (Equity) ผู้บริหารควรปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรมและมีความเมตตา

12) การมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) องค์กรควรคงไว้ซึ่งความมั่นคงในการจ้างงานและพัฒนาบุคลากร

13) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Initiative) พนักงานควรได้รับการสนับสนุนให้คิดและทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร

14) จิตวิญญาณของทีมงาน (Esprit de Corps) ควรส่งเสริมความร่วมมือและทีมงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสมดุลและประสิทธิภาพ

หลักการบริหารจัดการ ภายใต้งานได้เสนอแนวทางการบริหารจัดการใน 5 ฟังก์ชันหลัก ได้แก่

1) การวางแผน (Planning) การกำหนดเป้าหมายและการกำหนดวิธีการที่จะไปถึงเป้าหมายเหล่านั้น

2) การจัดระเบียบ (Organizing) การจัดตั้งโครงสร้างขององค์กรและการกำหนดหน้าที่

3) การสั่งการ (Commanding) การให้คำสั่งและการให้ทิศทางแก่ทีมงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

4) การประสานงาน (Coordinating) การเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5) การควบคุม (Controlling) การตรวจสอบและประเมินผลการทำงานเพื่อติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงหากมีข้อผิดพลาด

สรุป แนวคิดของ Fayol เน้นหลักการบริหารที่ชัดเจน มีระบบ และสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรในทุกระดับ หลักการของเขายังคงเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดการในยุคปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นหลักการและกระบวนการในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2.3.5 ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucratic Theory)

Max Weber (1922, อ้างถึงใน ศศิลา คำนึ่ง, 2563) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการอธิบายลักษณะและคุณสมบัติขององค์กรที่มีโครงสร้างซับซ้อนและการทำงานอย่างมีระเบียบเรียบร้อย โดยมุ่งเน้นให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรมในทุกด้าน ซึ่งมีลักษณะสำคัญของทฤษฎีนี้ดังต่อไปนี้

1) การแบ่งแยกงานที่ชัดเจน การแบ่งหน้าที่และอำนาจในองค์กรจะต้องมีความชัดเจน โดยแต่ละบุคคลในองค์กรมีหน้าที่เฉพาะและไม่ทับซ้อนกัน เช่น การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

2) การทำงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ระบบราชการต้องมีการทำงานที่เป็นไปตามกฎระเบียบที่ชัดเจน การตัดสินใจและการกระทำต่างๆ จะต้องมีความมาตรฐานเดียวกันและเป็นไปตามข้อบังคับขององค์กร

3) การจ้างงานตามคุณสมบัติ บุคลากรในองค์กรจะได้รับการคัดเลือกและจ้างงานโดยพิจารณาจากคุณสมบัติและความสามารถ ไม่ใช่จากการเลือกปฏิบัติหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

4) การกำหนดลำดับชั้น (Hierarchy) ระบบราชการจะมีโครงสร้างองค์กรที่มีลำดับชั้นที่ชัดเจน โดยมีการแบ่งแยกระดับอำนาจและความรับผิดชอบจากผู้บริหารสูงสุดไปยังระดับล่างสุด

5) ความเป็นกลาง (Impersonality) การดำเนินงานในระบบราชการจะต้องไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลหรืออารมณ์ความรู้สึก โดยจะต้องเน้นที่การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและข้อบังคับที่กำหนดไว้

6) การทำงานตามระบบเอกสาร (Documentation) ระบบราชการจะเน้นการใช้เอกสารในการบันทึกข้อมูลและการสื่อสาร เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้เสมอ ทำให้เกิดความโปร่งใสและสามารถติดตามผลได้

2.3.6 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร (Model of Organizational Culture)

วิเชียร วิทยอุดม (2554, อ้างถึงใน สุทธิดา ศรีนวลจันทร์, 2566) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้างค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกองค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษ เป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิด และการกระทำ ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ภายในองค์กรและเป็นสิ่งที่ช่วย

แนะแนวทางของพฤติกรรมสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทศนคติและประสิทธิภาพโดยรวมของพนักงาน นอกจากนั้นวัฒนธรรมก็มีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือองค์กร ไม่ว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่งสักเพียงใดก็ตามย่อมทำให้มีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น นับตั้งแต่ได้มีการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจ การแต่งกายและตลอดจนการทำงานก็มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น

ณัฐนันท์ โยมงาม และ อุไร สุทธิรัมย์ (2565) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นค่านิยม หรือหลักการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรใช้ในการดำเนินงานในองค์กร สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึด (Cohesion) สำหรับองค์กร หรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป วัฒนธรรมในแต่ละองค์การจะมีความชัดเจนในตัวเองในเรื่องของการควบคุมความคิด ความต้องการและการมีรูปแบบของพฤติกรรม ดังนั้นวัฒนธรรมจึงประกอบไปด้วยการแบ่งปัน ความเชื่อ ความคิด การปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะมีผลต่อการกระทำขององค์การ และวัฒนธรรมองค์กรก็สามารถเป็นสิ่งที่ทำนายการกระทำขององค์การได้

ณัฐพันธ์ เชจรันนท์ (2551, อ้างถึงใน สุทธิดา ศรีนวลจันทร์, 2566) วัฒนธรรมองค์กรจะหยั่งรากลึกในอดีตที่ส่งถึงปัจจุบัน และคาดหวังถึงอนาคต เพราะว่าเป็นสะสมของความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราว และตำนานที่กระตุ้นความรู้สึกผูกพันภายในสมาชิกขององค์กร เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, อ้างถึงใน สุกัญญา ลำสัน, 2565) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่าผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการบริหารในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ใช้วัฒนธรรมสนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมในการให้บริการลูกค้าแบบใหม่ของหน่วยงานจะช่วยให้ยุทธศาสตร์ในการให้บริการลูกค้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ตลอดจนการส่งสินค้าให้กับลูกค้า เป็นต้น
2. เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อหน่วยงานภายนอก หรือผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นแบบแผนและเป็นแนวเดียวกัน บุคคลภายนอกหรือผู้เกี่ยวข้องขององค์การอาจเป็นผู้ถือหุ้น
3. ใช้เป็นแนวทางหรือกรอบการตัดสินใจในการสรรหาและเลือกบุคลากรขององค์การ เพราะบุคคลที่มีความเหมาะสมควรได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกองค์การ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเชื่อและค่านิยมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
4. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือผู้บริหารและสมาชิกองค์การควรได้รับการประเมินความสามารถตามมาตรฐาน ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
5. เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การทั้งแนวปฏิบัติในวิธีการอยู่ร่วมกันในการดำเนินงาน

6. เป็นกรอบในการเลือกใช้วิธีการการบริหารที่เหมาะสมหาก วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบใดการบริหารองค์กรก็ควรเป็นไปในลักษณะนั้น เช่น ถ้าองค์กรเลือกที่จะกระจายอำนาจ การบริหาร ผู้บริหารก็ต้องมีวิธีการการบริหารเป็นการกระจายอำนาจด้วย

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความคิด และพฤติกรรม ที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันยึดถือ ซึ่งถูกปลูกฝังผ่านกระบวนการสังคมและการทำงานร่วมกัน และมี อิทธิพลต่อการดำเนินงาน การตัดสินใจ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการ เพราะเป็นทั้งเครื่องมือและกรอบแนวคิดที่ส่งผลต่อทุกมิติของ องค์กร ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงยุทธศาสตร์ ผู้บริหารจึงควรเข้าใจและใช้วัฒนธรรมองค์กรให้ เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน.

2.4 บริบทของพื้นที่วิจัย

2.4.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ, 2567)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตั้งอยู่ที่ อาคารหลวงพ่อดำ ปากน้ำ เลขที่ 25/25 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นหน่วยงานของรัฐที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ และกฎหมายว่าด้วยการกำหนด วิชยฐานะ ผู้สำเร็จวิชาการศึกษาพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (2) รับสนองงาน ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหารการ ปกครองคณะสงฆ์
- (3) เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา
- (4) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา
- (5) ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง
- (6) พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา
- (7) ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม
- (8) สนับสนุนและส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ รวมทั้งการเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก
- (9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือ ตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.4.2 โครงสร้างองค์กร สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย

1. กองพุทธศาสนสถาน มีอำนาจหน้าที่ (สมบัติ พิมพ์สอน, 2556)

1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก และ การเปลี่ยนแปลงชื่อวัด การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างให้เป็นวัดที่มีพระสงฆ์ การขอพระพระราชทาน ยกวัดวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง และการจัดทำทะเบียนวัด

1.2 ส่งเสริม พัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ แหล่งภูมิปัญญา และแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบก่อสร้างอาคารศาสนสถาน และอาคารศาสนสมบัติทางพุทธศาสนาตามที่ได้รับมอบหมาย การบูรณปฏิสังขรณ์ และการจัดระเบียบของวัดและศาสนสถานทางพุทธศาสนา ให้รักษาไว้ซึ่งคุณค่าทางศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมทางศาสนา

1.4 ดำเนินการสำรวจรังวัดที่ดิน การออกหนังสือสำคัญที่ดิน และการตรวจสอบค้นคว้าหลักฐานที่ดินของวัด วัดร้าง และศาสนสมบัติกลาง

1.5 ดำเนินการสงเคราะห์วัดที่ประสบวินาศภัย การยกเว้นภาษีอากรเพื่อการบูรณปฏิสังขรณ์วัดที่ยกฐานะ และส่งเสริมฐานะวัดที่มีพระสงฆ์

1.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองพุทธศาสนศึกษา มีอำนาจหน้าที่ (กองพุทธศาสนศึกษา, 2567)

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล จัดการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนา การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม และรับผิดชอบงานการศึกษาของสงฆ์ และการศึกษาอื่นที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา

2.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนการสอนด้านพระพุทธศาสนา วิเคราะห์ทางวิชาการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่เป็นระบบและอ้างอิงได้

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาพระปริยัติธรรม

2.4 สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษาทุกประเภท

2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีอำนาจหน้าที่ (กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา, 2567)

3.1 เสนอแนะนโยบาย แผนแม่บท และยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา รวมทั้งติดตามประเมินผล

3.2 ศึกษาและพัฒนา รูปแบบและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ส่งเสริมและสนับสนุนคณะสงฆ์ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชนในการดำเนินงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

3.3 ดำเนินการเกี่ยวกับงานพุทธศาสนสัมพันธ์ และประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศด้านพระพุทธศาสนา

3.4 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก

3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการสรรหา การปฏิบัติศาสนกิจ และการพัฒนาบุคลากรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยเผยแผ่พระพุทธศาสนา
 3.7 ประสานงานและสนับสนุนวัดไทยในต่างประเทศและคณะสงฆ์ไทยที่ไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศรวมทั้งถวายเป็นพระราชกุศลถวายพระภิกษุชาวต่างประเทศที่มาศึกษาและปฏิบัติธรรมในประเทศไทย

3.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557 ดังนี้ (สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม, 2567)

4.1 รับสนองงานตามพระบัญชาและพระกรณียกิจของสมเด็จพระสังฆราช
 4.2 รับสนองงานการบริหารของมหาเถรสมาคมและคณะกรรมการที่มหาเถรสมาคมแต่งตั้ง

4.3 รับสนองงานเกี่ยวกับการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ การขอพระราชทานสมณศักดิ์การถวายนิยัตินิยัต และการจัดทำทะเบียนประวัติพระสมณศักดิ์ และพระสังฆาธิการ

4.4 ดำเนินการและประสานงานกับคณะสงฆ์ในการลงนิคหกรรมและตรวจตราถวายคำแนะนำแก่พระภิกษุ สามเณร ที่มีอาจารย์ไม่สมควรแก่สมณวิสัย

4.5 ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการคุ้มครองพระพุทธศาสนา
 4.6 เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา

4.7 จัดและสนับสนุนการศึกษาอบรมพระสังฆาธิการ
 4.8 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความรู้ ผลงานวิจัย และวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่พระสังฆาธิการ

4.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการกรม, 2567)

5.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป และปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน

5.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก และงานเลขานุการของสำนักงาน

5.3 ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงาน และเผยแพร่กิจกรรมความก้าวหน้าในงานด้านต่างๆ ของสำนักงาน

5.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงาน

5.5 จัดระบบงาน และบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน

5.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

5.7 จัดทำและประสานแผนปฏิบัติงานของสำนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ตั้งและจัดสรรงบประมาณศาสนสมบัติกลาง ดำเนินการเกี่ยวกับงานโครงการพิเศษ งานความร่วมมือกับต่างประเทศ รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการของหน่วยงานในสังกัด

5.8 จัดระบบการจัดเก็บ การประมวลและการใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัด และเป็นศูนย์ข้อมูลของสำนักงาน

5.9 ดำเนินการงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และงานประสานราชการ

5.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. สำนักงานพุทธมณฑล มีอำนาจหน้าที่ (สำนักงานพุทธมณฑล, 2567)

6.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษา และบริหารกิจการพุทธมณฑล

6.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการอำนวยการจัดสร้างพุทธมณฑลและคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานที่คณะกรรมการอำนวยการจัดสร้างพุทธมณฑลแต่งตั้ง

6.3 จัดและส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา

6.4 ดำเนินการบริหารจัดการหอสมุดและพิพิธภัณฑ์ทางพระพุทธศาสนา

6.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. สำนักงานศาสนสมบัติ มีอำนาจหน้าที่ (สมบัติ พิมพ์สอน, 2556, หน้า 44-45)

7.1 ศึกษา วิเคราะห์ วางระบบ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติในการจัดประโยชน์และพัฒนารายได้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

7.2 ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง

7.3 ควบคุม แนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการจัดการศาสนสมบัติของวัด

7.4 ดำเนินการจัดเก็บรายได้ รักษาผลประโยชน์ของศาสนสมบัติตามที่ได้รับมอบหมาย

7.5 รวบรวมข้อมูลจัดทำงบประมาณและจัดหารายได้ ให้เป็นไปตามงบประมาณ ศาสนสมบัติกลางประจำปี

7.6 เป็นสำนักงานนายทะเบียนทรัพย์สินของวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง

7.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด 76 จังหวัด

2.4.3 อัตรากำลังบุคลากร สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2566)

1. ข้าราชการ	973 อัตรา
2. ลูกจ้างประจำ	25 อัตรา
3. พนักงานราชการ	33 อัตรา
4. พนักงานศาสนการ	45 อัตรา
5. ลูกจ้างประจำ (ศบก.)	4 อัตรา
6. ลูกจ้างชั่วคราว (ศบก.)	66 อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	1,146 อัตรา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรัฐวัฒน์ ศิริบุตร และ สุพัตรา จันทะศิริ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอร์เรชันวายในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ในโลกยุคการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันเพิ่มทวีคูณขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากวิวัฒนาการในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมืองที่ไม่หยุดนิ่ง ส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทยจะต้องเตรียมการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในทุกด้าน ต้องมีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สุขความอยู่รอดและให้เกิดการยอมรับในสังคมตามมา องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับต้น ๆ ที่จะทำให้องค์กรหรือธุรกิจมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ ปัญหาขององค์กรใด ๆ ในปัจจุบัน พบว่าองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยควรหันมาให้ความสนใจ คือ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่า ในยุคที่การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีมีความรุนแรง องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยเฉพาะการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่สามารถกระตุ้นการใช้ปัญญาและคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความมีส่วนร่วมและความผูกพัน ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว

ตราดูล นรนิติผดุงการ และนฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวไทย ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยอยู่ในระยะ “เปลี่ยนผ่าน” วิฤตทางเศรษฐกิจและการเมืองหลายต่อหลายครั้ง ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของโลก ในศตวรรษที่ 21 เกิดผลกระทบจากเหตุการณ์วิกฤตต่อนักท่องเที่ยวต่างชาติด้านการเมืองและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีระดับผลกระทบมากที่สุด การเมืองที่ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวในยุคปัจจุบันอย่างมากเกิดผลกระทบต่อผู้ประกอบการ ความวุ่นวายทางการเมืองเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญ

ที่มีผลอย่างมากต่อการขยายตัวของภาคประกอบการ วิกฤตการณ์การเมืองก่อให้เกิดผลกระทบต่อการท่องเที่ยวของไทย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมและการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านสุขภาพ และด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวของไทยขยายตัวต่ำลง ความเสี่ยงจากการดำเนินงานในธุรกิจการให้บริการ การเปลี่ยนแปลงโดยรวมทั้งสภาพเศรษฐกิจในภูมิภาคและท้องถิ่น ส่งผลกระทบต่อการใช้จ่ายใช้สอยของผู้บริโภคและวิถีการท่องเที่ยวของประชาชนและปัจจัยอื่น ๆ เหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ และปัญหาด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว เกิดจุดด้อยและเป็นภาพลักษณ์ ทางการท่องเที่ยวและเกิดภาพลักษณ์ทางการเมืองด้านเศรษฐกิจ และการเมืองเชิงลบ

สรุปได้ว่า วิกฤตเศรษฐกิจและการเมืองซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความปลอดภัย และความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ความไม่แน่นอนทางการเมืองถือเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจท่องเที่ยวโดยตรง ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เทคโนโลยี สุขภาพ และเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังส่งผลให้การขยายตัวของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวลดลง กระทั่งก่อให้เกิดข้อจำกัด วิกฤตการณ์ทางการเมือง และเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น โดยรวมแล้ว ความไม่มั่นคงทางการเมืองสร้างภาพลักษณ์ด้านลบต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยวของประเทศ

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงานและด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบใน การทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้โครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาด การควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ตามผลิตภัณฑ์ตามลูกค้าตาม ภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม โครงสร้างจะครอบคลุมแนวทางกลไกการประสานงานการติดต่อสื่อสาร และระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน เช่น การมอบหมายงาน การกำหนดความชัดเจนในหน้าที่การงาน ด้านต่าง ๆ ด้าน รูปแบบการบริหาร ถือเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรพบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านปริมาณงาน ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพ

แต่ปัจจัยภายในองค์กร เช่น โครงสร้าง รูปแบบการบริหาร และความสามารถ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ การยอมรับ และความก้าวหน้าในอาชีพ

พระเอกนรินทร์ เขมกาโม และคณะ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเมืองและผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในสังคมมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น การปฏิวัติ การรัฐประหาร การเลือกตั้ง การแก้ไขรัฐธรรมนูญ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อสังคมในหลายมิติ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และสามารถสร้างรากฐานทางสังคมให้เกิดขึ้นใหม่ได้จากการเปลี่ยนแปลง การเมืองเป็นกระบวนการในการแสวงหาและการใช้อำนาจในสังคม เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มคนหรือบุคคล การเมืองจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ด้านสังคม การเมืองมีบทบาทในการกำหนดนโยบายสังคมของประเทศ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น นโยบายสวัสดิการสังคมของรัฐบาล ช่วยให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต ด้านวัฒนธรรม การเมืองมีบทบาทในการกำหนดค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งมีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ตัวอย่างเช่น นโยบายการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย จะช่วยรักษาเอกลักษณ์ของชาติ นอกจากนี้ การเมืองยังมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงลบได้เช่นกัน เช่น การทุจริตคอร์รัปชันของรัฐบาล ส่งผลให้เกิดการคอร์รัปชันในสังคมและสร้างความเหลื่อมล้ำทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมักเกิดขึ้นจากความขัดแย้งระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ในสังคม ความขัดแย้งเหล่านี้อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ หรือผลประโยชน์การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและไม่สามารถควบคุมได้อย่างสมบูรณ์ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองสามารถส่งผลทั้งดีและไม่ดีต่อสังคม ขึ้นอยู่กับว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นนำไปสู่การพัฒนาหรือความเสื่อมถอยของสังคม

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเป็นปรากฏการณ์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในสังคมมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อหลายมิติ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยอาจเกิดจากการปฏิวัติ รัฐประหาร หรือการเลือกตั้ง การเมืองมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคม ซึ่งสามารถส่งผลทั้งเชิงบวก เช่น การพัฒนา หรือเชิงลบ เช่น ความเหลื่อมล้ำและการคอร์รัปชัน ทั้งนี้ ความเปลี่ยนแปลงมักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ที่แตกต่างกันในสังคม

ศรสวรรค์ ทับทิมศรี และ ชินวัตร เชื้อสระคู (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งและคุณภาพการบริการยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดให้เจ้าหน้าที่และพนักงานของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งสามารถปฏิบัติงานไปในทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นวิถีชีวิตที่เจ้าหน้าที่และพนักงานได้ยึดถือปฏิบัติต่อกันมา จะเห็นได้ว่าองค์กรที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำจะใช้วิธีการถ่ายวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร โดยให้เจ้าหน้าที่และพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจและปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้ทันต่อการบริการแก่ประชาชน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเปรียบเสมือนวิถีชีวิตในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างชัดเจน ผู้นำจะมีบทบาทในการถ่ายทอดแนวทางดังกล่าวไปยังบุคลากร พร้อมส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจและปรับรูปแบบการทำงาน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรายุธ รัชมี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารราชการไทยในระบอบประชาธิปไตยกับฝ่ายการเมือง มุ่งสู่การสร้างสังคมการเมืองใหม่อย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า จากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายการเมืองและระบบราชการ เห็นได้ว่า ฝ่ายบริหารราชการ มีข้าราชการประจำที่มีข้อมูล มีความรู้และประสบการณ์ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานของรัฐ ในขณะที่ฝ่ายการเมืองนั้นอาจจะมีการผลัดเปลี่ยนตามการเลือกตั้ง ทำให้ข้าราชการมีความแน่นอนกว่าฝ่ายการเมือง จึงต้องมีการอาศัยข้าราชการประจำเป็นหลักในการบริหารบ้านเมือง ทั้งด้านการใช้กฎหมายด้านการใช้ทรัพยากร และด้านการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยในระบบประชาธิปไตยไทย การเมืองและการบริหารมีความเกี่ยวพันกันในหลายมิติ ทั้งในเชิงโครงสร้างของรัฐและกระบวนการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประชาชน บริบทของการเมืองและการบริหารในประเทศไทย ดำเนินการภายใต้รัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของนโยบายและกฎหมาย โดยอำนาจนี้สะท้อนถึงความเชื่อมโยงระหว่างการเมืองและการบริหารที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ นโยบายที่ออกโดยนักการเมืองในรัฐสภา ต้องนำไปปฏิบัติโดยระบบราชการหรือฝ่ายบริหาร ซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่รัฐในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายการเมืองและระบบราชการในบริบทประชาธิปไตยไทยแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่แนบแน่นระหว่างสองภาคส่วน โดยฝ่ายการเมืองมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและทิศทางของรัฐผ่านกลไกของรัฐสภา ในขณะที่การปฏิบัตินโยบายจำเป็นต้องอาศัยข้าราชการประจำซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ระบบราชการจึงเป็นกลไกสำคัญในการแปลงนโยบายทางการเมืองให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ทั้งด้านการบังคับใช้กฎหมาย การบริหารทรัพยากร และการแก้ไขปัญหาสาธารณะ โดยไม่สามารถแยกการเมืองออกจากการบริหารได้อย่างสิ้นเชิงในกระบวนการปกครองของรัฐ

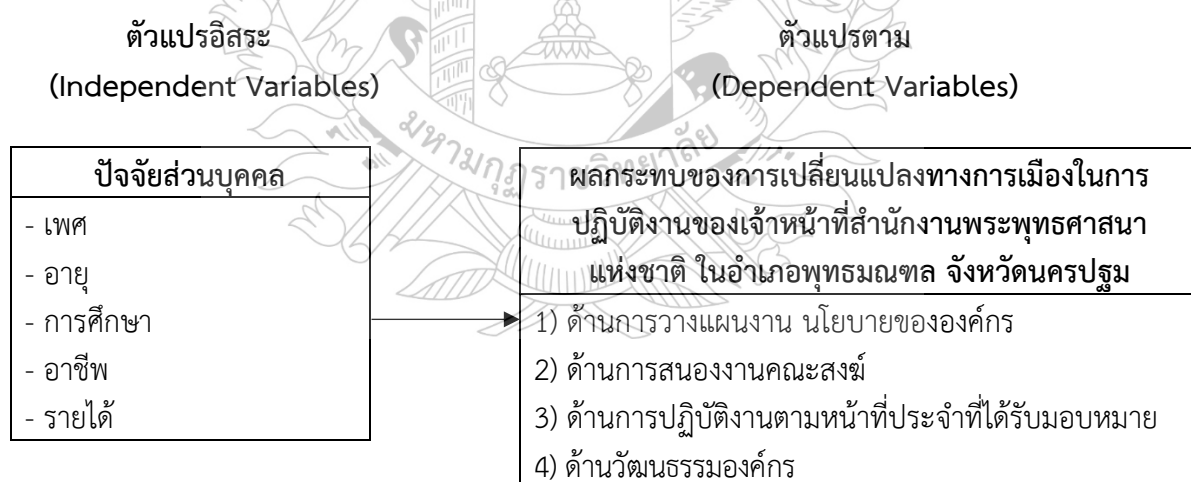
สรชัย สุภคณิช (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการมีส่วนร่วมทางการเมืองของพระภิกษุสงฆ์ทางสื่อสังคมออนไลน์ในรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์จันทร์โอชา ตั้งแต่ยุค พ.ศ. 2557 – 2563 กรณีศึกษา พระสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บริบททางสังคมและการเมืองภายใต้การบริหารงานของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นส่วนสำคัญที่กระตุ้นให้พระสงฆ์ออกมาแสดงความคิดเห็นทางการเมือง โดยเฉพาะการที่รัฐบาลไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน แสดงความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาลได้โดยอิสระ ทำให้เกิดการแบ่งกลุ่มฝ่ายในการสนับสนุนและต่อต้านการดำเนินงานของรัฐบาล โดยที่ประชาชนได้มีการออกมาเรียกร้องความเป็นธรรมในสังคม พระสงฆ์ในฐานะพลเมืองในประเทศไทยได้พยายามที่จะปรับท่าทีและบทบาทของตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางการเมืองที่เปลี่ยนไป โดยพยายามมีการแสดงออกทางการเมืองเพิ่มขึ้น เพราะพระสงฆ์ถือว่าตนเองควรมีสติเสรีภาพในการแสดงออกทางการเมืองเหมือนประชาชนทั่วไป โดยการที่พระสงฆ์ต้องเกณฑ์ทหาร ต้องเสียภาษีอีกทั้งยังได้รับผลกระทบจากการบริหารงานที่ล้มเหลวของรัฐบาล ทำให้เศรษฐกิจตกต่ำ สินค้ามีราคาสูง ประชาชนมีรายได้ลดลง ซึ่งพระสงฆ์ก็ได้รับผลกระทบ

ตามด้วยเช่นกัน อีกทั้งในพระวินัยไม่มีข้อห้ามเกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้อย่างชัดเจน พระสงฆ์จึงมีความพยายามแสดงออกทางการเมือง

สรุปได้ว่า บริบททางการเมืองภายใต้การบริหารของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้พระสงฆ์ออกมาแสดงบทบาททางการเมืองผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยเฉพาะในช่วงที่รัฐบาลมีแนวโน้มจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของประชาชน พระภิกษุในฐานะพลเมืองของรัฐ ต่างได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและนโยบายสาธารณะ ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการอยู่รอดของพระสงฆ์ในทางอ้อม จึงมีแนวโน้มปรับบทบาทและแสดงออกทางการเมืองมากขึ้น แม้พระภิกษุจะอยู่ภายใต้พระธรรมวินัย แต่ไม่มีข้อห้ามชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง ทำให้พระสงฆ์บางกลุ่มมองว่าตนเองควรมีสติเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะในประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และบทบาทในสังคมของพระสงฆ์โดยตรง

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ และรวบรวม แนวคิด กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง/องค์ความรู้ทางการเมือง แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการวิจัยเรื่องผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สรุปกรอบแนวคิด และตัวแปรในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 วิธีและขั้นตอนในการวิจัย
- 3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย
 - 3.2.1 การออกแบบการวิจัย
 - 3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.9 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 วิธีการและขั้นตอนการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ และประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัย โดยเริ่มจากการตั้งชื่อเรื่อง การศึกษาความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย และศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอคำปรึกษา คำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างการวิจัย พร้อมรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นดำเนินการเสนอโครงร่างการวิจัยเพื่อขออนุมัติจากบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า IOC เมื่อทำการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้ว ได้นำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น แล้วนำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ จัดทำร่างรายงานการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุม สารนิพนธ์ เสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ เพื่อขออนุมัติ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย การออกแบบการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถาม

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร
- 2) ด้านการสนองงานคณะสงฆ์
- 3) ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย
- 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (ส่วนกลาง) จำนวน 254 คน (สำนักเลขานุการกรม, 2568)

3.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (ส่วนกลาง) จำนวน 155 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรคำนวณของ “ทาโร่ ยามาเน่” (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e = ความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดมีค่าเท่ากับ 0.05)

แทนค่า $n = \frac{254}{1 + 254 \times (0.05)^2}$
 $= 155.35$
 ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่าง 155 คน

3.4 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 155 คน ที่คำนวณได้นี้ ผู้วิจัยได้นำมาจำแนกออกเป็นกลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ พนักงานราชการทั่วไป และกลุ่มที่ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้าง (ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำศาสนสมบัติกลาง และลูกจ้างชั่วคราว (เงินอุดหนุนศาสนสมบัติกลาง)) โดยวิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาดังนี้

ตารางที่ 3.1 ผลการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร	จำนวนกลุ่มประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	170	104
พนักงานราชการทั่วไป	17	10
ลูกจ้าง	67	41
รวม	254	155

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ออกแบบสอบถามโดยการศึกษจากเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและกำหนดกรอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับแนวคิดและกรอบกลุ่มวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

3.5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แบบสอบถาม จำนวน 4 ด้าน

คำถาม	จำนวนข้อ
1. ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร	5 ข้อ
2. ด้านการสนองงานคณะสงฆ์	5 ข้อ
3. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย	5 ข้อ
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	5 ข้อ
รวม	20 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) ใช้การวัดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ เป็นเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าน้ำหนักของตัวเลือกเท่ากับ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

ค่าน้ำหนักของตัวเลือกเท่ากับ 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

ค่าน้ำหนักของตัวเลือกเท่ากับ 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ค่าน้ำหนักของตัวเลือกเท่ากับ 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

ค่าน้ำหนักของตัวเลือกเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) จำนวน 4 ข้อ

3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบเชิงปริมาณเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอน มีดังนี้

3.6.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ ตำราทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี แลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม

3.6.2 รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแล้วสรุปผลกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของคำถามครอบคลุมเนื้อเรื่องที่ทำการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบข้อเท็จจริงได้

3.6.3 สร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความครอบคลุมด้านเนื้อหาความสมบูรณ์ของภาษา ความเที่ยงตรงของข้อความและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.6.4 นำแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจทานและแก้ไขแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.6.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไขการหาคุณภาพเครื่องมือที่จัดทำขึ้นนี้ ประกอบด้วยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยวิธีการดังนี้

(1) การหาความเที่ยงตรง (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาข้อความและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา

นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาตามสูตร (Index of Objective Congruence : IOC) ดังนี้ $\sum R$

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ = แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N = แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

โดยเลือกข้อคำถามที่มีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สำหรับข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC (Index of Objective Congruence : IOC) อยู่ในที่ 0.90

ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

(2) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยเมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง (Try Out) จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α = Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ ระดับ 0.972

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

α = แทนสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K = จำนวนข้อคำถาม

$\sum Si^2$ = ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

St^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.6 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย แล้วจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.7.1 ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการประสานงานและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.7.2 ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ การตอบคำถามเพื่อการวิจัย และรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.7.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) และการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการประมวลผลในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการดังนี้

3.8.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) วิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามในตารางประกอบคำบรรยาย

2) วิเคราะห์ระดับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอยะรัง จังหวัดนครปฐม โดยวิธีการหา

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยการทดสอบสมมติฐาน การวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน (t-test) และการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA / F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

4) การประมวลผลข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่

3.9 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

3.9.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.9.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านเพศและประเภทบุคลากร ทดสอบนัยสำคัญด้วยสถิติการแจกแจงแบบที่ชนิดที่เป็นอิสระจากกัน (t-dependent)

3.9.3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านอายุ ระดับการศึกษา ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance : ANOVA) ถ้าปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงจะทำการทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. สูตรหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ

N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. สูตรการหาค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum X = \text{ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด}$$

$$N = \text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}$$

3. สูตรการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

$$\text{เมื่อ } S.D. = \text{ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$X_i = \text{จำนวนคะแนน}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต}$$

$$n = \text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}$$

4. สูตรหาค่าสถิติการแจกแจงแบบทีชนิดที่เป็นอิสระต่อกัน (t - dependent)

$$\text{สูตร } t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N-1}}}$$

$$\text{โดย } D = \text{เป็นความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่}$$

$$D = \text{เป็นจำนวนคู่}$$

5. สูตรสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance : ANOVA)

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

$$\text{เมื่อ } F = \text{ค่าการแจกแจงของ } F$$

$$MS_b = \text{ความแปรปรวน (Mean square) ระหว่างกลุ่ม}$$

$$MS_w = \text{ความแปรปรวนภายในกลุ่ม}$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอ ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	ประชากร
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏตามตารางที่ 4.1 - 4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	81	52.26
หญิง	74	47.74
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 52.26 และเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 47.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	37	23.87
31 - 40 ปี	52	33.55
41 - 50 ปี	52	33.55
51 - 60 ปี	14	9.03
รวม	155	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 2 ลำดับแรกมีค่าเท่ากัน คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.55 และอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.55 รองลงมา มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.87 และน้อยที่สุดมีอายุ 51 - 60 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	6	3.87
อนุปริญญา	18	11.61
ปริญญาตรี	79	50.97
ปริญญาโท	52	33.55
รวม	155	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 50.97 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.55 การศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.61 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	104	67.10
พนักงานราชการทั่วไป	10	6.45
ลูกจ้าง	41	26.45
รวม	155	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นข้าราชการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 รองลงมา มีอาชีพเป็นลูกจ้าง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.45 และน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการทั่วไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
9,000 - 12,000 บาท	8	5.16
12,001 - 15,000 บาท	21	13.55
15,001 - 20,000 บาท	12	7.74
20,001 - 25,000 บาท	34	21.94
25,001 - 30,000 บาท	26	16.77
30,001 - 35,000 บาท	36	23.23
35,001 - 40,000 บาท	12	7.74
40,001 บาท ขึ้นไป	6	3.87
รวม	155	100.0

จากตารางที่ 4.5 เรียงลำดับจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด มีรายได้ 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.23 รองลงมา มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.94 และน้อยที่สุดมีรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.87 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ปรากฏตามตารางที่ 4.6 - 4.10

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ที่	ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร	3.55	0.92	มาก
2.	ด้านการสนองงานคณะสงฆ์	3.16	1.02	ปานกลาง
3.	ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย	3.65	0.98	มาก
4.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.14	0.91	ปานกลาง
	รวม	3.38	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับได้ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 3.55$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.14$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร

ที่	ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการจัดทำแผนงาน นโยบายขององค์กรที่ได้มีการจัดทำไว้แล้วในปีงบประมาณนั้น	3.77	0.93	มาก
2.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อแผนการจัดกิจกรรม/งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่ได้มีการวางแผนไว้แล้ว เช่น กำหนดการจัดงาน รูปแบบการจัดงาน	3.43	1.17	ปานกลาง
3.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการวางแผนงานโครงการในปีงบประมาณถัดไป	3.69	1.12	มาก
4.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร	3.69	1.05	มาก
5.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อแผนการบริหารงานด้านบุคลากรขององค์กร เช่น การโยกย้ายบุคลากร	3.17	1.02	ปานกลาง
	รวม	3.55	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการจัดทำแผนงาน นโยบายขององค์กรที่ได้มีการจัดทำไว้แล้วในปีงบประมาณนั้น ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการวางแผนงานโครงการในปีงบประมาณถัดไป และข้อที่ 4 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\bar{X} = 3.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อแผนการบริหารงานด้านบุคลากรขององค์กร เช่น การโยกย้ายบุคลากร ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์

ที่	ด้านการสนองงานคณะสงฆ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ เช่น กำหนดการการจัดพิธีพระราชทานสัญญาบัตร พัดยศ และผ้าไตร	2.97	1.13	ปานกลาง
2.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านศาสนสงเคราะห์ เช่น งบประมาณอุดหนุนบูรณะพัฒนา วัด นิติภัย	3.47	1.25	ปานกลาง
3.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านการเผยแผ่พระศาสนาของคณะสงฆ์ เช่น การขอหนังสือเดินทางไปปฏิบัติศาสนกิจ ณ ต่างประเทศ	2.83	1.00	ปานกลาง
4.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านการสนับสนุนการจัดกิจกรรมของคณะสงฆ์ เช่น งบประมาณการจัดโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข	3.47	1.31	ปานกลาง
5.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา เช่น การลงพื้นที่ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ และพระวินยาธิการ	3.05	1.08	ปานกลาง
	รวม	3.16	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อที่ 2 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านศาสนสงเคราะห์ เช่น งบประมาณอุดหนุนบูรณะพัฒนา วัด นิติภัย และข้อที่ 4 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านการสนับสนุนการจัดกิจกรรมของคณะสงฆ์ เช่น งบประมาณการจัดโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา เช่น การลงพื้นที่ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ และพระวินยาธิการ ($\bar{X} = 3.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านการเผยแผ่พระศาสนาของคณะสงฆ์ เช่น การขอหนังสือเดินทางไปปฏิบัติศาสนกิจ ณ ต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย

ที่	ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายที่มากขึ้น หรือลดน้อยลง	3.64	1.22	มาก
2.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานที่เป็นข้อสั่งการเร่งด่วนจากคณะรัฐมนตรี	4.24	0.99	มาก
3.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น กฎกระทรวง	3.61	1.16	มาก
4.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อนโยบายของผู้บริหารองค์กรที่ได้รับมอบหมาย เช่น มาตรการประหยัดพลังงาน, no gift	3.43	1.24	ปานกลาง
5.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อภาระหน้าที่/การปรับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/ความก้าวหน้าในงาน	3.34	1.23	ปานกลาง
รวม		3.65	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานที่เป็นข้อสั่งการเร่งด่วนจากคณะรัฐมนตรี ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายที่มากขึ้น หรือลดน้อยลง ($\bar{X} = 3.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อภาระหน้าที่/การปรับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/ความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อข้อปฏิบัติ กฎระเบียบในการมาปฏิบัติงาน เช่น การแต่งชุดกากีในวันจันทร์ ผ้าไทยในวันอังคาร	3.38	1.08	ปานกลาง
2.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อสื่อสารภายในองค์กร เช่น การจัดสภากาแฟ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์	2.85	0.99	ปานกลาง
3.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การรับนโยบายจากรัฐมนตรี การดำเนินการตามมาตรการประหยัด	3.56	1.09	มาก
4.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมขององค์กร เช่น การจัดกิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ การสวดมนต์ข้ามปี	3.10	1.20	ปานกลาง
5.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อสิทธิ และสวัสดิการที่เจ้าหน้าที่ ๆ ได้รับ เช่น การอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ลาไปปฏิบัติธรรมได้ โดยไม่นับเป็นวันลา	2.80	1.13	ปานกลาง
	รวม	3.14	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การรับนโยบายจากรัฐมนตรี การดำเนินการตามมาตรการประหยัด ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อข้อปฏิบัติ กฎระเบียบในการมาปฏิบัติงาน เช่น การแต่งชุดกากีในวันจันทร์ ผ้าไทยในวันอังคาร ($\bar{X} = 3.38$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อสิทธิ และสวัสดิการที่เจ้าหน้าที่ ๆ ได้รับ เช่น การอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ลาไปปฏิบัติธรรมได้ โดยไม่นับเป็นวันลา ($\bar{X} = 2.80$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และ รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ และ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบโดยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

สมมติฐานของการวิจัย มีดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน
- 2) เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน
- 3) เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน
- 4) เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน
- 5) เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบปรากฏผลดังตารางที่ 4.11 - 4.63

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	81	3.42	0.75	ปานกลาง
หญิง	74	3.32	0.85	ปานกลาง
รวม	155	3.38	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศชาย จำนวน 81 คน และเพศหญิง จำนวน 74 คน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	81	3.42	0.75	0.78	0.43
หญิง	74	3.32	0.85		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	81	3.61	0.92	มาก
หญิง	74	3.48	0.91	ปานกลาง
รวม	155	3.55	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศชายและเพศหญิง ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	81	3.61	0.92	0.88	0.37
หญิง	74	3.48	0.91		

จากตารางที่ 4.14 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	81	3.25	0.98	ปานกลาง
หญิง	74	3.06	1.06	ปานกลาง
รวม	155	3.16	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศชายและเพศหญิง ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย ($\bar{X} = 3.25$)

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	81	3.25	0.98	1.18	0.23
หญิง	74	3.06	1.06		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	81	3.72	0.94	มาก
หญิง	74	3.57	1.03	มาก
รวม	155	3.65	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศชายและเพศหญิง ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	81	3.72	0.94	0.94	0.34
หญิง	74	3.57	1.03		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	81	3.11	0.91	ปานกลาง
หญิง	74	3.18	0.91	ปานกลาง
รวม	155	3.14	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศชายและเพศหญิง ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เพศหญิง ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	81	3.11	0.91	-0.47	0.63
หญิง	74	3.18	0.91		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 - 30 ปี	37	3.36	0.80	ปานกลาง
31 - 40 ปี	52	3.37	0.81	ปานกลาง
41 - 50 ปี	52	3.32	0.84	ปานกลาง
51 - 60 ปี	14	3.66	0.56	มาก
รวม	155	3.38	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 51 - 60 ปี ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ($\bar{X} = 3.37$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 - 50 ปี ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.295	3	0.432	0.66	0.57
ภายในกลุ่ม	98.073	151	0.649		
รวม	99.368	155			

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 - 30 ปี	37	3.30	0.88	ปานกลาง
31 - 40 ปี	52	3.66	0.94	มาก
41 - 50 ปี	52	3.56	0.90	มาก
51 - 60 ปี	14	3.72	0.92	มาก
รวม	155	3.55	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 51 - 60 ปี ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.66$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ อายุ 20 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.366	3	1.122	1.33	0.26
ภายในกลุ่ม	126.998	151	0.841		
รวม	130.364	155			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 - 30 ปี	37	3.22	1.04	ปานกลาง
31 - 40 ปี	52	3.07	1.01	ปานกลาง
41 - 50 ปี	52	3.11	1.06	ปานกลาง
51 - 60 ปี	14	3.51	0.85	มาก
รวม	155	3.16	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 51 - 60 ปี ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 20 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.22$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.375	3	0.792	0.74	0.52
ภายในกลุ่ม	159.743	151	1.058		
รวม	162.118	155			

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 - 30 ปี	37	3.71	1.05	มาก
31 - 40 ปี	52	3.60	0.92	มาก
41 - 50 ปี	52	3.58	1.04	มาก
51 - 60 ปี	14	3.94	0.82	มาก
รวม	155	3.65	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 51 - 60 ปี ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 20 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.71$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 - 50 ปี ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.633	3	0.544	0.55	0.64
ภายในกลุ่ม	147.868	151	0.979		
รวม	149.500	155			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 - 30 ปี	37	3.21	0.91	ปานกลาง
31 - 40 ปี	52	3.15	0.96	ปานกลาง
41 - 50 ปี	52	3.00	0.91	ปานกลาง
51 - 60 ปี	14	3.45	0.67	ปานกลาง
รวม	155	3.14	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุอายุ 51 - 60 ปี ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีอายุอายุ 20 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.21$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุอายุ 41 - 50 ปี ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.506	3	0.835	0.99	0.39
ภายในกลุ่ม	126.417	151	0.837		
รวม	128.923	155			

จากตารางที่ 4.30 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา	6	3.74	0.68	มาก
อนุปริญญา	18	3.27	0.80	ปานกลาง
ปริญญาตรี	79	3.44	0.83	ปานกลาง
ปริญญาตรี	79	3.44	0.83	ปานกลาง
รวม	155	3.38	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) และมีความน้อยสุดมีค่าเท่ากัน คือ เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาโท ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.846	3	0.615	0.95	0.41
ภายในกลุ่ม	97.522	151	0.646		
รวม	99.368	155			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา	6	3.53	1.07	มาก
อนุปริญญา	18	3.26	0.82	ปานกลาง
ปริญญาตรี	79	3.62	0.95	มาก
ปริญญาโท	52	3.55	0.88	มาก
รวม	155	3.55	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ($\bar{X} = 3.55$) และมียาค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.862	3	0.621	0.72	0.53
ภายในกลุ่ม	128.502	151	0.851		
รวม	130.364	155			

จากตารางที่ 4.34 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา	6	3.50	0.84	ปานกลาง
อนุปริญญา	18	3.25	1.02	ปานกลาง
ปริญญาตรี	79	3.23	1.10	ปานกลาง
ปริญญาโท	52	2.98	0.92	ปานกลาง
รวม	155	3.16	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ($\bar{X} = 3.25$) และ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ($\bar{X} = 2.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.806	3	0.935	0.88	0.45
ภายในกลุ่ม	159.312	151	1.055		
รวม	162.118	155			

จากตารางที่ 4.36 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา	6	4.10	0.57	มาก
อนุปริญญา	18	3.55	1.11	มาก
ปริญญาตรี	79	3.72	1.04	มาก
ปริญญาโท	52	3.53	0.87	มาก
รวม	155	3.65	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.72$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.602	3	0.867	0.89	0.44
ภายในกลุ่ม	146.898	151	0.973		
รวม	149.500	155			

จากตารางที่ 4.38 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา	6	3.83	0.65	มาก
อนุปริญญา	18	3.01	0.87	ปานกลาง
ปริญญาตรี	79	3.18	0.96	ปานกลาง
ปริญญาโท	52	3.04	0.84	ปานกลาง
รวม	155	3.14	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.18$) และมีย่าน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.873	3	1.291	1.55	0.20
ภายในกลุ่ม	125.050	151	0.828		
รวม	128.923	155			

จากตารางที่ 4.40 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ข้าราชการ	104	3.41	0.77	ปานกลาง
พนักงานราชการทั่วไป	10	3.46	0.62	ปานกลาง
ลูกจ้าง	41	3.27	0.90	ปานกลาง
รวม	155	3.38	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.41 ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพแตกต่างกัน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นพนักงานราชการทั่วไป ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นข้าราชการ ($\bar{X} = 3.41$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.632	2	0.316	0.48	0.61
ภายในกลุ่ม	98.736	152	0.650		
รวม	99.368	155			

จากตารางที่ 4.42 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ข้าราชการ	104	3.68	0.92	มาก
พนักงานราชการทั่วไป	10	3.96	0.53	มาก
ลูกจ้าง	41	3.12	0.85	ปานกลาง
รวม	155	3.55	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นพนักงานราชการทั่วไป ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นข้าราชการ ($\bar{X} = 3.68$) และ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	11.128	2	5.564	7.09	0.00*
ภายในกลุ่ม	119.235	152	0.784		
รวม	130.364	155			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างอย่างน้อย 1 คู่ จึงนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบรายคู่โดยวิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD

อาชีพ	$(\bar{X})$	ข้าราชการ	พนักงานราชการทั่วไป	ลูกจ้าง
		3.12	3.68	3.96
ข้าราชการ	3.12	-	0.35	0.00*
พนักงานราชการทั่วไป	3.68	0.35	-	0.00*
ลูกจ้าง	3.96	0.00*	0.00*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 4 คู่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ข้าราชการ	104	3.15	0.99	ปานกลาง
พนักงานราชการทั่วไป	10	3.16	0.93	ปานกลาง
ลูกจ้าง	41	3.18	1.15	ปานกลาง
รวม	155	3.16	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นพนักงานราชการทั่วไป ($\bar{X} = 3.16$) และมียาค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นข้าราชการ ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.47 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.015	2	0.008	0.00	0.99
ภายในกลุ่ม	162.102	152	1.066		
รวม	162.118	155			

จากตารางที่ 4.47 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ข้าราชการ	104	3.66	0.93	มาก
พนักงานราชการทั่วไป	10	3.56	0.77	มาก
ลูกจ้าง	41	3.65	1.16	มาก
รวม	155	3.65	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นข้าราชการ ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.65$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นพนักงานราชการทั่วไป ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.101	2	0.051	0.05	0.95
ภายในกลุ่ม	149.399	152	0.983		
รวม	149.500	155			

จากตารางที่ 4.49 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ข้าราชการ	104	3.14	0.89	ปานกลาง
พนักงานราชการทั่วไป	10	3.18	0.80	ปานกลาง
ลูกจ้าง	41	3.14	1.01	ปานกลาง
รวม	155	3.14	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นพนักงานราชการทั่วไป ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเป็นข้าราชการ และลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง
ทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.013	2	0.007	0.00	0.99
ภายในกลุ่ม	128.909	152	0.848		
รวม	128.923	155			

จากตารางที่ 4.51 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อ
ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม
ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9,000 - 12,000 บาท	8	2.99	0.73	ปานกลาง
12,001 - 15,000 บาท	21	3.45	0.86	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	12	3.48	0.61	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	34	3.32	0.93	ปานกลาง
25,001 - 30,000 บาท	26	3.28	0.68	ปานกลาง
30,001 - 35,000 บาท	36	3.50	0.82	ปานกลาง
35,001 - 40,000 บาท	12	3.21	0.82	ปานกลาง
40,001 บาท ขึ้นไป	6	3.73	0.49	มาก
รวม	155	3.38	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้แตกต่างกัน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 30,001 - 35,000 บาท ($\bar{X} = 3.50$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 9,000 - 12,000 บาท ($\bar{X} = 2.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.53 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง
ทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.420	7	0.489	0.74	0.63
ภายในกลุ่ม	95.948	147	0.653		
รวม	99.368	155			

จากตารางที่ 4.53 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อ
ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการ
วางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามรายได้

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9,000 - 12,000 บาท	8	2.85	0.29	ปานกลาง
12,001 - 15,000 บาท	21	3.08	0.64	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	12	3.98	0.79	มาก
20,001 - 25,000 บาท	34	3.60	1.12	มาก
25,001 - 30,000 บาท	26	3.54	0.74	มาก
30,001 - 35,000 บาท	36	3.77	0.91	มาก
35,001 - 40,000 บาท	12	3.63	1.09	มาก
40,001 บาท ขึ้นไป	6	3.53	0.82	มาก
รวม	155	3.55	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้แตกต่างกัน ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 30,001 - 35,000 บาท ($\bar{X} = 3.77$) และมียาค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 9,000 - 12,000 บาท ($\bar{X} = 2.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.55 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.756	7	1.822	2.27	0.03*
ภายในกลุ่ม	117.608	147	0.800		
รวม	130.364	155			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างอย่างน้อย 1 คู่ จึงนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบรายคู่โดยวิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD

รายได้ (บาท)	$\bar{X}$	9,000 - 12,000	12,001 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 - 25,000	25,001 - 30,000	30,001 - 35,000	35,001 - 40,000	40,001 ขึ้นไป
		2.85	3.08	3.53	3.54	3.60	3.63	3.77	3.98
9,000 - 12,000	2.85	-	0.52	0.00*	0.33	0.05*	0.00*	0.05*	0.15
12,001 - 15,000	3.08	0.52	-	0.00*	0.03*	0.08	0.00*	0.09	0.28
15,001 - 20,000	3.53	0.00*	0.00*	-	0.21	0.16	0.49	0.33	0.31
20,001 - 25,000	3.54	0.03*	0.03*	0.21	-	0.79	0.42	0.92	0.85
25,001 - 30,000	3.60	0.05*	0.08	0.16	0.79	-	0.31	0.78	0.97
30,001 - 35,000	3.63	0.00*	0.00*	0.49	0.42	0.31	-	0.62	0.53
35,001 - 40,000	3.77	0.05*	0.09	0.33	0.92	0.78	0.62	-	0.82
40,001 ขึ้นไป	3.98	0.15	0.28	0.31	0.85	0.97	0.53	0.82	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้แตกต่างกัน ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 15 คู่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามรายได้

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9,000 - 12,000 บาท	8	2.97	0.98	ปานกลาง
12,001 - 15,000 บาท	21	3.40	1.21	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	12	3.08	0.66	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	34	3.04	1.05	ปานกลาง
25,001 - 30,000 บาท	26	2.90	1.06	ปานกลาง
30,001 - 35,000 บาท	36	3.35	1.02	ปานกลาง
35,001 - 40,000 บาท	12	3.15	0.93	ปานกลาง
40,001 บาท ขึ้นไป	6	3.43	0.91	ปานกลาง
รวม	155	3.16	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้แตกต่างกัน ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 12,001 - 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.40$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 9,000 - 12,000 บาท ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.58 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.513	7	0.788	0.739	0.639
ภายในกลุ่ม	156.605	147	1.065		
รวม	162.118	155			

จากตารางที่ 4.58 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามรายได้

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9,000 - 12,000 บาท	8	3.25	1.16	ปานกลาง
12,001 - 15,000 บาท	21	3.94	1.15	มาก
15,001 - 20,000 บาท	12	3.55	0.76	มาก
20,001 - 25,000 บาท	34	3.56	0.94	มาก
25,001 - 30,000 บาท	26	3.60	0.92	มาก
30,001 - 35,000 บาท	36	3.76	0.98	มาก
35,001 - 40,000 บาท	12	3.33	1.02	ปานกลาง
40,001 บาท ขึ้นไป	6	4.16	0.78	มาก
รวม	155	3.65	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้แตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 12,001 - 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.94$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 9,000 - 12,000 บาท ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.60 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.801	7	0.972	1.001	0.433
ภายในกลุ่ม	142.699	147	0.971		
รวม	149.500	154			

จากตารางที่ 4.60 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามรายได้

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9,000 - 12,000 บาท	8	2.90	1.11	ปานกลาง
12,001 - 15,000 บาท	21	3.37	0.98	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	12	3.31	0.79	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	34	3.08	1.01	ปานกลาง
25,001 - 30,000 บาท	26	3.09	0.84	ปานกลาง
30,001 - 35,000 บาท	36	3.12	0.90	ปานกลาง
35,001 - 40,000 บาท	12	2.73	0.76	ปานกลาง
40,001 บาท ขึ้นไป	6	3.80	0.33	มาก
รวม	155	3.14	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้แตกต่างกัน ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดสามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 12,001 - 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.37$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ 35,001 - 40,000 บาท ($\bar{X} = 2.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.62 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.711	7	0.959	1.153	0.333
ภายในกลุ่ม	122.212	147	0.831		
รวม	128.923	154			

จากตารางที่ 4.62 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติทดสอบ	โดยรวม	ด้านการวางแผนงานนโยบายขององค์กร	ด้านการสนองงานคณะสงฆ์	ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย	ด้านวัฒนธรรมองค์กร
1. เพศ	t-test	0.43	0.37	0.23	0.34	0.63
2. อายุ	F-test	0.575	0.265	0.525	0.645	0.396
3. วุฒิการศึกษา	F-test	0.417	0.536	0.450	0.447	0.202
4. อาชีพ	F-test	0.616	0.001*	0.993	0.950	0.992
5. รายได้	F-test	0.631	0.031*	0.639	0.433	0.333

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพแตกต่างกัน พบว่า ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่า ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ปรากฏตามตารางที่ 4.64 – 4.67

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอข้อเสนอแนะต่อความเห็นทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร
2. ด้านการสนองงานคณะสงฆ์
3. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.64 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง
ทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร

ที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ	ความถี่
1	นโยบายขององค์กร บางอย่างต้องปรับแผนไปตามนโยบายทางการเมือง องค์กร ต้องมีการตั้งแผนตั้งรับ และปรับตัวหากมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกะทันหัน	3
2	หากมีการเปลี่ยนแปลง ควรมีลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อป้องกันการเกิดผล กระทบอื่น ๆ ตามมา	5
3	นโยบายของรัฐมนตรีบางนโยบายสั่งการมาแต่ไม่มีงบประมาณมาสนับสนุนทำให้ การดำเนินการตามนโยบายเป็นไปด้วยความลำบากและไม่เกิดประโยชน์ ดังนั้น หากมีข้อสั่งการควรจัดหาแหล่งงบประมาณให้ด้วย และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง รัฐมนตรีนโยบายเดิมก็ไม่ได้รับการสนับสนุน	4
4	แก้ไขข้อมูลสอด้รับนโยบายของรัฐบาล	1
5	ปรับแผนการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ	2
6	โดยปกติการวางแผนงานและนโยบายขององค์กร จะมีความชัดเจนอยู่แล้ว ถ้าจะ กระทบอาจจะมิในด้านงบประมาณที่ล่าช้า มาไม่ทันตามไตรมาสที่วางแผนไว้	2
7	สำนักงานควรมีการวางแผนนโยบายที่ชัดเจน ยึดพันธกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรเป็น สำคัญ	1
8	ควรมีการจัดทำแผนงาน นโยบายที่ชัดเจนในแต่ละปีงบประมาณ	1
	รวม	19

จากตารางที่ 4.64 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับ ผลกระทบ
ของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร คือ หากมีการ
เปลี่ยนแปลง ควรมีลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อป้องกันการเกิดผลกระทบอื่น ๆ ตามมา จำนวน
5 คน นโยบายของรัฐมนตรีบางนโยบายสั่งการมาแต่ไม่มีงบประมาณมาสนับสนุนทำให้การดำเนินการ
ตามนโยบายเป็นไปด้วยความลำบากและไม่เกิดประโยชน์ ดังนั้นหากมีข้อสั่งการควรจัดหาแหล่ง
งบประมาณให้ด้วย และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐมนตรีนโยบายเดิมก็ไม่ได้รับการสนับสนุน จำนวน 4 คน
นโยบายขององค์กร บางอย่างต้องปรับแผนไปตามนโยบายทางการเมือง องค์กรต้องมีการตั้งแผนตั้งรับ
และปรับตัวหากมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกะทันหัน จำนวน 3 คน ปรับแผนการทำงานให้
สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ จำนวน 2 คน โดยปกติการวางแผนงานและนโยบายขององค์กร
จะมีความชัดเจนอยู่แล้ว ถ้าจะกระทบอาจจะมิในด้านงบประมาณที่ล่าช้า มาไม่ทันตามไตรมาสที่
วางแผนไว้ จำนวน 2 คน แก้ไขข้อมูลสอด้รับนโยบายของรัฐบาล จำนวน 1 คน สำนักงานควรมีการ
วางแผนนโยบายที่ชัดเจน ยึดพันธกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรเป็นสำคัญ จำนวน 1 คน และควรมีการ
จัดทำแผนงาน นโยบายที่ชัดเจนในแต่ละปีงบประมาณ จำนวน 1 คน

ตารางที่ 4.65 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง
ทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์

ที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ	ความถี่
1	วางระบบ รูปแบบทำงาน แนวใหม่ให้ทันสมัยเทคโนโลยี	3
2	ควรมีการปฏิบัติงานด้านการสนองงานคณะสงฆ์ที่ดีขึ้น ให้ความสำคัญต่อคณะสงฆ์	7
3	การสนองงานคณะสงฆ์ย่อมมีผลต่อการเมืองในการประสานความร่วมมือระหว่าง บ้าน วัด ราชการ	1
4	ควรมีการประสานหลักปฏิบัติของสำนักงาน ในเรื่องต่าง ๆ ให้ทางคณะสงฆ์ รับทราบ และมีข้อปฏิบัติร่วมกันที่ชัดเจน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ทาง คณะสงฆ์	1
	รวม	12

จากตารางที่ 4.65 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับ ผลกระทบ
ของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ คือ ควรมีการปฏิบัติงานด้านการ
สนองงานคณะสงฆ์ที่ดีขึ้น ให้ความสำคัญต่อคณะสงฆ์ จำนวน 7 คน วางระบบ รูปแบบทำงาน
แนวใหม่ให้ทันสมัยเทคโนโลยี จำนวน 3 คน การสนองงานคณะสงฆ์ย่อมมีผลต่อการเมืองในการ
ประสานความร่วมมือระหว่าง บ้าน วัด ราชการ จำนวน 1 คน และควรมีการประสานหลักปฏิบัติของ
สำนักงาน ในเรื่องต่าง ๆ ให้ทางคณะสงฆ์รับทราบ และมีข้อปฏิบัติร่วมกันที่ชัดเจน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ทางคณะสงฆ์ จำนวน 1 คน

ตารางที่ 4.66 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง
ทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับ
มอบหมาย

ที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ	ความถี่
1	พัฒนานวัตกรรมการทำงานที่ตอบโจทย์ผู้มาใช้บริการ	1
2	ควรมีการวางแผนคำสั่งเรื่องบุคลากร และมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3
3	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มักจะเกิดนโยบายโครงการใหม่ ๆ สั่งการลงมา ซึ่งพบว่าโครงการใหม่หลายโครงการ ได้กระทบกับภารกิจงานประจำ เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงาน	8
ที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ	ความถี่
4	องค์กรต้องเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ แผนงาน เพื่อรองรับข้อสั่งการของรัฐบาล และภารกิจเร่งด่วนต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายภารกิจต่าง ๆ	5
5	ปรับเปลี่ยนรูปแบบ และกระบวนการทำงานตามที่มอบหมายให้สนองต่อนโยบายการเมือง	3
6	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ บางกลุ่มกอง มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายจำนวนมาก รวมทั้งข้อสั่งการเร่งด่วนจากรัฐมนตรี แต่บุคลากร และระยะเวลาที่ได้รับมีจำนวนจำกัด ทำให้กระทบกับการทำงานประจำที่มีอยู่	6
	รวม	26

จากตารางที่ 4.66 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับ ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย คือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มักจะเกิดนโยบายโครงการใหม่ ๆ สั่งการลงมา ซึ่งพบว่าโครงการใหม่หลายโครงการ ได้กระทบกับภารกิจงานประจำ เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ บางกลุ่มกอง มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายจำนวนมาก รวมทั้งข้อสั่งการเร่งด่วนจากรัฐมนตรี แต่บุคลากร และระยะเวลาที่ได้รับมีจำนวนจำกัด ทำให้กระทบกับการทำงานประจำที่มีอยู่ จำนวน 6 คน องค์กรต้องเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ แผนงาน เพื่อรองรับข้อสั่งการของรัฐบาล และภารกิจเร่งด่วนต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายภารกิจต่าง ๆ จำนวน 5 คน ควรมีการวางแผนคำสั่งเรื่องบุคลากร และมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ปรับเปลี่ยนรูปแบบ และกระบวนการทำงานตามที่มอบหมายให้สนองต่อนโยบายการเมือง จำนวน 3 คน และพัฒนานวัตกรรมการทำงานที่ตอบโจทย์ผู้มาใช้บริการ จำนวน 1 คน

ตารางที่ 4.67 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง
ทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ที่	ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ	ความถี่
1	วัฒนธรรมการแต่งกายชุดผ้าไทยส่งเสริมความเป็นไทย	1
2	ส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการไหว้ การทักทายแก่บุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมในองค์กร เช่นในเทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์	1
3	สร้างอัตลักษณ์ขององค์กรที่เป็นแนวปฏิบัติที่ยั่งยืน หากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้	1
	รวม	3

จากตารางที่ 4.67 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับ ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ วัฒนธรรมการแต่งกายชุดผ้าไทย ส่งเสริมความเป็นไทย จำนวน 1 คน ส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการไหว้ การทักทายแก่บุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมในองค์กร เช่นในเทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ จำนวน 1 คน และสร้างอัตลักษณ์ขององค์กรที่เป็นแนวปฏิบัติที่ยั่งยืน หากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ จำนวน 1 คน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด ในการศึกษาขอบเขต เนื้อหาในการวิจัย รวมถึงการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (ส่วนกลาง) จำนวน 254 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบตามสูตรคำนวณของของทาร์ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 4 ด้าน 1) ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร 2) ด้านการสนองงาน คณะสงฆ์ 3) ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.972 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 1 กลุ่มในเรื่องเพศ สถิติ F-test (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 3 กลุ่ม ได้แก่ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ นำเสนอในรูปตารางตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 52.26 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 52 คน และ 41 - 50 ปี จำนวน 52 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.55

มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 50.97 มีอาชีพเป็นข้าราชการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 และมีรายได้ 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.23 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.98) ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.92) ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.02) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.91)

1) ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการจัดทำแผนงาน นโยบายขององค์กรที่ได้มีการจัดทำไว้ในปีงบประมาณนั้น ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 5 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อแผนการบริหารงานด้านบุคลากรขององค์กร เช่น การโยกย้ายบุคลากร ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 1.02)

2) ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีจำนวนที่เท่ากัน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสนองงานด้านศาสนสงเคราะห์ เช่น งบประมาณอุดหนุนบูรณะพัฒนา วัด นิติภัย ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.25) และข้อที่ 4 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสนองงานด้านการสนับสนุนการจัดกิจกรรมของคณะสงฆ์ เช่น งบประมาณการจัดโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.31) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 3 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสนองงานด้านการเผยแผ่พระศาสนาของคณะสงฆ์ เช่น การขอหนังสือเดินทางไปปฏิบัติศาสนกิจ ณ ต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.00)

3) ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานที่เป็นข้อสั่งการเร่งด่วนจาก คณะรัฐมนตรี ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.99) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 5 การเปลี่ยนแปลง

ทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการแบ่งหน้าที่/การปรับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/ความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.23)

4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 3 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การรับนโยบายจากรัฐมนตรี การดำเนินการตามมาตรการประหยัด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 1.09) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 5 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อสิทธิ และสวัสดิการที่เจ้าหน้าที่ ฯ ได้รับ เช่น การอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ลาไปปฏิบัติธรรมได้ โดยไม่นับเป็นวันลา ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.13)

5.1.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มี อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มี เพศ อายุ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพแตกต่างกัน พบว่า ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่า ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สามารถจำแนกเป็นด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร

1) หากมีการเปลี่ยนแปลง ควรมีลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อป้องกันการเกิดผลกระทบอื่น ๆ ตามมา

2) นโยบายของรัฐมนตรีบางนโยบายสั่งการมาแต่ไม่มีงบประมาณมาสนับสนุนทำให้การดำเนินการตามนโยบายเป็นไปด้วยความลำบากและไม่เกิดประโยชน์ ดังนั้นหากมีข้อสั่งการควรจัดหาแหล่งงบประมาณให้ด้วย และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐมนตรีนโยบายเดิมก็ไม่ได้รับการสนับสนุน

- 3) นโยบายขององค์กร บางอย่างต้องปรับแผนไปตามนโยบายทางการเมือง องค์กรต้องมีการตั้งแผนตั้งรับ และปรับตัวหากมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกะทันหัน
- 4) ปรับแผนการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ
- 5) โดยปกติการวางแผนงานและนโยบายขององค์กร จะมีความชัดเจนอยู่แล้ว ถ้าจะกระทบอาจจะมีในด้านงบประมาณที่ล่าช้า มาไม่ทันตามไตรมาสที่วางแผนไว้
- 6) แกไขข้อมูลสอดคล้องนโยบายของรัฐบาล
- 7) สำนักงานควรมีการวางนโยบายที่ชัดเจน ยึดพันธกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กร

เป็นสำคัญ

- 8) ควรมีการจัดทำแผนงาน นโยบายที่ชัดเจนในแต่ละปีงบประมาณ

2) ด้านการสนองงานคณะสงฆ์

- 1) ควรมีการปฏิบัติงานด้านการสนองงานคณะสงฆ์ที่ดีขึ้น ให้มีความสำคัญต่อคณะสงฆ์
- 2) วางระบบ รูปแบบทำงาน แนวใหม่ให้ทันสมัยเทคโนโลยี
- 3) การสนองงานคณะสงฆ์ย่อมมีผลต่อการเมืองในการประสานความร่วมมือระหว่าง
- บ้าน วัด ราชการ
- 4) ควรมีการประสานหลักปฏิบัติของสำนักงาน ในเรื่องต่าง ๆ ให้ทางคณะสงฆ์

รับทราบ และมีข้อปฏิบัติร่วมกันที่ชัดเจน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ทางคณะสงฆ์

3) ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย

- 1) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มักจะเกิดนโยบายโครงการใหม่ ๆ สั่งการลงมา ซึ่งพบว่าโครงการใหม่หลายโครงการ ได้กระทบกับภารกิจงานประจำ เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ บางกลุ่มกอง มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายจำนวนมาก รวมทั้งข้อสั่งการเร่งด่วนจากรัฐมนตรี แต่บุคลากร และระยะเวลาที่ได้รับมีจำนวนจำกัด ทำให้กระทบกับการทำงานประจำที่มีอยู่
- 3) องค์กรต้องเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ แผนงาน เพื่อรองรับข้อสั่งการของรัฐบาล และภารกิจเร่งด่วนต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายภารกิจต่าง ๆ
- 4) ควรมีการวางแผนคำสั่งเรื่องบุคลากร และมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน

- 5) ปรับเปลี่ยนรูปแบบ และกระบวนการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สนองต่อนโยบาย

การเมือง

- 6) พัฒนานวัตกรรมการทำงานที่ตอบโจทย์ผู้มาใช้บริการ

4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

- 1) วัฒนธรรมการแต่งกายชุดผ้าไทยส่งเสริมความเป็นไทย
- 2) ส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการไหว้ การทักทายแก่บุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมในองค์กร เช่นในเทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์
- 3) สร้างอัตลักษณ์ขององค์กรที่เป็นแนวปฏิบัติที่ยั่งยืน หากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) สะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร แต่เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัวและดำรงการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักได้ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$) แสดงให้เห็นถึงความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมายของเจ้าหน้าที่ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายจากภาคการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อนโยบายที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้รับ แต่เจ้าหน้าที่ก็ยังสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศรสวรรค์ ทับทิมศรี และ ชินวัตร เชื้อสระคู (2567) ที่ชี้ว่า องค์กรที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เจ้าหน้าที่และพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้ทันต่อการบริการแก่ประชาชน และสอดคล้องกับแนวคิดของธนภรณ์ พรณราย (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย ด้านการวางแผนงานและนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.55$) แสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลในระดับหนึ่งต่อการกำหนดทิศทางและแผนงานขององค์กร ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องหรือการปรับเปลี่ยนตามนโยบายรัฐบาลสอดคล้องกับแนวคิดของสรายุธ รัตมี (2567) ที่ชี้ว่าบริบทของการเมืองและการบริหารมีความเกี่ยวพันกันในหลายมิติ ในเชิงโครงสร้างของรัฐ และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของนโยบายและกฎหมายโดยอำนาจนี้สะท้อนถึงความเชื่อมโยงระหว่างการเมืองและการบริหารที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้นโยบายที่ออกโดยนักการเมืองในรัฐสภา ต้องนำไปปฏิบัติโดยระบบราชการหรือฝ่ายบริหาร ซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่รัฐในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ในส่วนของด้านการสนองงานคณะสงฆ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) สะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ในระดับหนึ่ง เนื่องจากนโยบายทางศาสนามักเชื่อมโยงกับทิศทางทางการเมืองและการบริหารของรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสรชัย สุภัก์วนิช (2564) ที่ระบุว่า บริบททางสังคมและการเมืองภายใต้การบริหารงานของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นส่วนสำคัญที่กระตุ้นให้พระสงฆ์ออกมาแสดงความคิดเห็นทางการเมือง และพระสงฆ์ในฐานะ

พลเมืองในประเทศไทยได้พยายามที่จะปรับท่าทีและบทบาทของตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางการเมืองที่เปลี่ยนไป โดยพยายามมีการแสดงออกทางการเมืองเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังได้รับผลกระทบจากความล้มเหลวของการบริหารราชการแผ่นดินด้วย สุดท้ายด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.14$) แสดงให้เห็นว่าความไม่แน่นอนทางการเมือง การใช้อำนาจของฝ่ายบริหาร มีผลต่อบรรยากาศและขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจสะท้อนผ่านความเชื่อมั่นในผู้นำ การสื่อสารภายใน หรือความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฐวิวัฒน์ ศิริบุตร และสุพัตรา จันทะศิริ (2564) ที่ระบุว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำส่งผลต่อส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร โดยทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับต้น ๆ ที่จะทำให้องค์กรหรือธุรกิจมีโอกาสประสบความสำเร็จได้

โดยสรุป งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้เจ้าหน้าที่จะสามารถรักษาประสิทธิภาพในการกิจหลักได้ดี แต่การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกลับส่งผลต่อการกำหนดนโยบาย การสนองงานคณะสงฆ์ และวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมความเข้มแข็งขององค์กรในอนาคต

5.2.2 การศึกษาวิเคราะห์ระดับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อธิบายได้ว่า ไม่ว่าบุคลากรจะเป็นเพศชายหรือหญิง อยู่ในช่วงอายุหรือระดับการศึกษาใด ต่างได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในลักษณะใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านการวางแผนงานและนโยบาย ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำ และด้านวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ที่ศึกษาปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และพบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ในทางตรงกันข้าม ผลการวิจัยยังพบว่า เมื่อจำแนกตามอาชีพและรายได้ เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ซึ่งมีรายได้แตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและงบประมาณของรัฐบาลสามารถส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในการจ้างงาน โดยเฉพาะงบประมาณที่ใช้ในการจ้างลูกจ้าง ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกันได้รับผลกระทบไม่เท่ากัน ทั้งนี้ผลที่ได้มีลักษณะขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ที่รายงานว่า บุคลากรซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปผลการวิจัย จากผลการวิจัย ผลเชิงบวก ได้แก่ เจ้าหน้าที่สามารถดำรงการปฏิบัติงานประจำได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย แสดงถึงความเข้มแข็งของระบบราชการ และความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร และการวางแผนงานและนโยบายองค์กรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องแม้ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสาเหตุเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีความชำนาญในงานประจำและองค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน ดังนั้นควรส่งเสริมการสนับสนุนการฝึกอบรม การเพิ่มศักยภาพบุคลากร และการสร้างระบบติดตามงานที่มีความต่อเนื่อง สำหรับผลเชิงลบ ได้แก่ การสนองงานคณะสงฆ์และวัฒนธรรมองค์กรได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง สะท้อนว่าความไม่แน่นอนทางการเมืองทำให้บรรยากาศการทำงานและความเชื่อมั่นต่อผู้นำลดลง เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพและรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงถึงความไม่เท่าเทียมในการได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย ซึ่งสาเหตุเกิดจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและนโยบายที่เปลี่ยนแปลงตามรัฐบาล ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความมั่นคงของตำแหน่งงาน สิ่งควรปรับปรุง คือ การจัดสรรงบประมาณให้มีเสถียรภาพ การวางแผนนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่คำนึงถึงความมั่นคงของเจ้าหน้าที่ทุกประเภท

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผล ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย รัฐบาลควรกำหนดนโยบายด้านพระพุทธศาสนาที่มีความต่อเนื่องและชัดเจน เพื่อลดผลกระทบจากการเมืองต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
2. ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ควรส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย
3. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย ควรสร้างกลไกความร่วมมือที่ยืดหยุ่นและไม่ขึ้นกับการเมือง เพื่อให้การสนองงานด้านศาสนาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรมีมาตรการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความเชื่อมั่นในผู้นำ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการดูแลขวัญกำลังใจบุคลากร

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพื้นที่หรือจังหวัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงบริบท
2. ศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร หรือความพึงพอใจในการทำงาน

3. ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

4. ศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน เพื่อหาแนวทางการบริหารที่เหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับอิทธิพลของการเมืองต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานศาสนา โดยพบว่า แม้องค์กรจะสามารถรักษาภารกิจหลักได้อย่างต่อเนื่อง แต่การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกลับส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบาย การสนองงานคณะสงฆ์ โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน อีกทั้งยังค้นพบว่า ความแตกต่างด้านอาชีพและรายได้ทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับผลกระทบไม่เท่ากัน ซึ่งสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างในระบบราชการไทย และชี้ให้เห็นว่า “บรรยากาศการทำงาน” และ “ขวัญกำลังใจ” เป็นปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมเช่นเดียวกับด้านนโยบายและโครงสร้าง องค์ความรู้เหล่านี้จึงมีคุณค่าทั้งในเชิงวิชาการและเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายและพัฒนากิจการบริการจัดการองค์กรศาสนาให้มีเสถียรภาพและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

1) หนังสือ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2566). รายงานประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์

กานต์ชนัน ทองทา. (2566). ทักษะคติในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร : กรณีศึกษากองบริหารจัดการเก็บข้อมูลสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สารนิพนธ์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ไกรฤกษ์ นาควิเวก. (2565). การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนตลาดโบราณ
บางพลี อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

ธนกฤต โพธิ์ทอง. (2556). ผลกระทบจากการก่อสร้างคันดินป้องกันน้ำท่วมนิคมอุตสาหกรรมต่อ
ชาวบ้านที่อาศัยบริเวณนอกคันดิน : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบ้านหว่า (ไฮเทค) จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปกิจ พรรัตนานุกุล. (2564). ความเข้าใจทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชนใน
เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปวิณนุช ภูักัน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- พระมหาวิศิษฐ์ศักดิ์ วิสิษฐเวที (สุขเรือง). (2566). *ทัศนคติต่อการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยของคณะสงฆ์ธรรมยุตในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- วิภา อ่ำกลัด. (2563). *คุณภาพชีวิตและความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศราวุฒิ แอนดอน. (2559). *ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีต่อชุมชนแม่เมาะของโครงการชุมชนพัฒนาอาชีพภายใต้กองทุนพัฒนาไฟฟ้าโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศิธ คำนิง. (2563). *การให้ความหมายเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจ กองคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สรรัช สุกัควนิช. (2564). *บทบาทการมีส่วนร่วมทางการเมืองของพระภิกษุสงฆ์ทางสื่อสังคมออนไลน์ในรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์จันทร์โอชา ตั้งแต่ยุค พ.ศ. 2557 – 2563 กรณีศึกษา พระสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการจัดการ) สาขาวิชาการเมืองและการจัดการ สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมบัติ พิมพ์สอน. (2556). *การรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของข้าราชการและพนักงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. สารนิพนธ์ หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุนิสา ชุ่มชะอุ่ม. (2566). *ทัศนคติของประชาชนต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยในเขตเทศบาลเมืองคลองมะเดื่อ อำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาคร*. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุทธิดา ศรีนิวลจันทร์. (2566). *วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อนันต์ สิทธิวัฒนานนท์. (2556). *การประยุกต์ทฤษฎีแผนงานเพื่อประเมินแนวทางการกำหนดและประเมินผลแผนงานและโครงการตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ.2551*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วารสาร
- จิรัฐวัฒน์ ศิริบุตร และ สุพัตรา จันทนะศิริ. (2564). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเออร์เรชั่นวายในจังหวัดอุดรธานี*. *วารสารศิลปการจัดการ*. 5(2), 458-470
- ณัฐฐินันท์ โยมงาม และ อุไร สุทธิแย้ม. (2565). *บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *Journal of Roi Kaensarn Academi* 7(10), 364-376
- ดวงทอง สิ้นชัย และ โยธิน นวบุตร. (2563). *วิธีการและผลกระทบของการเมืองในองค์กร*. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 14(34), 286-295
- ตราดูล นรนิติผดุงการ. และนฤมล อนุสนธิ์พัฒน์. (2563). *การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวไทย*. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*. 7(4), 174-189
- ทวีป มหาสิงห์. (2566). *สถานภาพของความรู้เรื่อง “ประชาธิปไตยไทย” ระหว่างปีพ.ศ. 2549 - 2564*. *วารสารรัฐศาสตร์*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3(4), 140-157.
- พิชชาภา อิงประเสริฐ และคณะ. (2565). *ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจของผู้ประกอบการในสถานประกอบการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา ตลาดตรง*

ขาม

วัดโสธรวราราม วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสาร มจร พุทธโสธรปริทรรศน์* 2(1), 75-89

พระราชวัลภาจารย์. (2563). ทฤษฎีการเมืองกับบทบาทและวิถีในการศึกษาในปัจจุบัน.

วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. 3(1), 40-48

พระเอกนรินทร์ เขมกาโม และคณะ. (2568). การเมืองและผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม

ปัจจุบัน. *วารสารเศรษฐวิทย์ปริทัศน์*. 5(1), 162-170

รัฐพล เย็นใจมา และ สุรพล สุษะพรหม. (2561). ความขัดแย้งในสังคม : ทฤษฎีและแนวทางแก้ไข.

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 7(2), 224-238

ศรสวรรค์ ทับทิมศรี และ ชินวัตร เชื้อสระคู. (2567). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง.

วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 13(2), 73-90

สถิตย์ นิยมญาติ และคณะ. (2566). การใช้ทฤษฎีเพื่อกิจกรรมการบริหารจัดการในองค์การภาครัฐ

และภาคเอกชน. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์* 10(4), 453-466

สมชาย ชูเมือง. (2565). เสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาลพลเรือน. *วารสารสิทธิมนุษยธรรม*. 23(1),

337-346

สรายุธ รัตมี. (2567). ความสัมพันธ์ของการบริหารราชการไทยในระบอบประชาธิปไตยกับฝ่าย

การเมืองมุ่งสู่การสร้างสังคมการเมืองใหม่อย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีภาค ตะวันออกแห่ง สุวรรณภูมิ*. 3(2), 46-59

สุดเฉลิม ศัสตราพฤกษ์ (ม.ป.ป.). การเปลี่ยนแปลงการกระทำทางสังคมจากทัศนะของเวเบอร์บน

ความท้าทายความสามารถในการบริหารเพื่อการพัฒนาความมั่นคงทางสังคม. *วารสารปาริชาติ*. มหาวิทยาลัยทักษิณ

3) เอกสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

การเมืองไทย. (2568, 26 กรกฎาคม). ใน วิกีพีเดีย. <https://th.wikipedia.org/wiki/การเมืองไทย>

กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา. (2567). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม

2567, จาก <https://dpb.onab.go.th>

กองพุทธศาสนศึกษา. (2567). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2567, จาก <https://deb.onab.go.th>

บีบีซี นิวส์ ไทย. (2568). *ย้อนทวนความทรงจำประเทศไทยใต้รัฐบาลทหาร ผลพวงรัฐประหารปี 2557*

มีอะไรบ้าง. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2568, จาก <https://www.bbc.com/thai/articles/cy7nykd74r1o>

พงศ์ศักดิ์ เหลืองอร่าม และ ยุทธนา เศรษฐบุรุษ. (2561). *ผลกระทบทางเศรษฐกิจของความไม่แน่นอนทางการเมืองในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2568,

จาก <https://www.pier.or.th/abridged/2018/15/>

ลิขิต อีริเวคิน. (2549). *การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการสร้างระบบใหม่*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2568, จาก <https://mgonline.com/daily/detail/9490000141089>.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2566). *รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (ดร.พวงเพ็ชร ชุนละเอียด) มอบนโยบายการดำเนินงานแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.onab.go.th>.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2567). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.onab.go.th>.

สำนักงานพุทธมณฑล. (2567). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2567, จาก <https://bbc.onab.go.th>

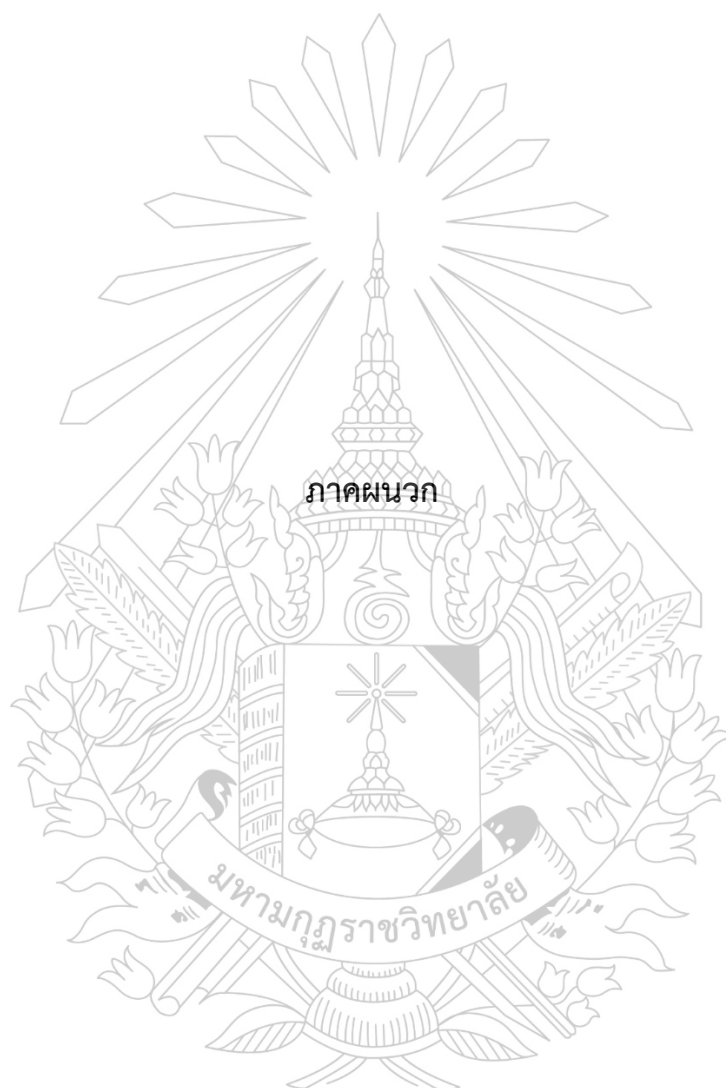
สำนักงานเลขาธิการกรม. (2567). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2567, จาก <https://gdc.onab.go.th>

สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม. (2567). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2567, จาก <https://ssc.onab.go.th>

ไทยพีบีเอส. (2567). สถิติรัฐประหารทั่วโลก ปี 2493-2565 ไทยติดอันดับ 2 ทำสำเร็จมากที่สุด.

สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2568, จาก <https://www.thaipbs.or.th/now/infographic/331>.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1) พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ, ผศ.ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2) ผศ.ดร.เกษภา ผาทอง

อาจารย์ประจำหลักสูตร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3) ผศ.ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๕๖

ที่ อว ๗๔๐๘/ว๐๓๕๓

วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระมหาอรุณ ปัญญาโรจน์, ผศ.ดร.

ด้วย นางสาวณิษฐนิดา หันสัง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๑๓๓๐๓๒๐๐๖ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (The Impact of Political Change on Staff's Performance of the National Office of Buddhism in Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) เพื่อเก็บข้อมูลการเขียนสารนิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) และนักศึกษาร่วมเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนสารนิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาสุรเกียรติ์ ชื่นพุทธศิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

- จ.โนน
- ส.ท.โนน ๑๑๕๖

พ.อ.ดร. ๗
๗๖ จ.พ. ๖๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๓๓๕๖

ที่ อว ๗๙๐๘/ว๐๓๕๑

วันที่ ๓๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.เกษภา ผาทอง

ด้วย นางสาวณิชนิศา หันสง เลขาฯ วิทยาลัยนักศึกษา ๖๖๒๐๑๓๑๐๓๒๐๐๖ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ขอสารนิพนธ์ เรื่อง "ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (The Impact of Political Change on Staff's Performance of the National Office of Buddhism in Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) เพื่อเก็บข้อมูลการเขียนสารนิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนสารนิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

นางสาวณิศา

ศ.ดร. ๑๒๕๕ ๕๓๕๕
๑๓ ก.พ. ๒๕๖๘

ผศ. ดร. ๑๒๕๕ ๕๓๕๕
(พระมหาสุรไกร ชื่นพุทธสิริ, ผศ.)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดิบ

คณะสังคมศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๕๖

ที่ อว ๗๙๐๘/ว๐๑๕๑

วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์

ด้วย นางสาวณิษฐิตา หันลัง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๕๐๑๓๓๐๓๒๐๐๖ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (The Impact of Political Change on Staff's Performance of the National Office of Buddhism in Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) เพื่อเก็บข้อมูลการเขียนสารนิพนธ์

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพามาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนสารนิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาสุรไกร จันทพหุสสิริ, ผศ.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ

ฉันคือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ปริญญ์แก้วใจบวรวง

ก.น.

ผศ.ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์

๒๐ ก.พ. ๖๘

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล



ที่ ยว ๗๕๐๘/๐๒๑๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ อ.กาญจนาภิเษก

ต.กาญจนาภิเษก อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

www.mbu.ac.th

๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเข้าพื้นที่ในการทดลองเครื่องมือ (Try out)

เชิงวิจัย ว่าที่ร้อยตรี อรรถพล ทรัพย์ทวี

ด้วย นางสาวณิษฐนิตา หันสัง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๓๓๐๒๒๐๐๖ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (The Impact of Political Change on Staff's Performance of the National Office of Buddhism in Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province)” มีความประสงค์ขออนุญาตเพื่อเข้าพื้นที่ในการทดลองเครื่องมือ (Try out) สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงานสารนิพนธ์ จำนวน ๓๐ ตัวอย่าง ระหว่างวันที่ ๓-๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ดังนั้น ทางหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขออนุญาตเข้าพื้นที่ในการทดลองเครื่องมือ (Try out) ดังกล่าว ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป

ทั้งนี้เจริญพรมเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอเจริญพรม

ดร.พรหมสาร สุระโคตร จันทบุรีศรี, ผศ.

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๓๕๖

ผู้ประสานงาน นางสาวณิษฐนิตา หันสัง

โทร. ๐๔-๖๓๖๔-๓๘๖๗

ชื่อ	ก้องวิทย์ รื่นแก้ว	(ตัวบรรจง)
เบอร์โทรศัพท์	๐๘๐ ๒๔ ๙๖ ๙๖๔	
วันที่	๒๖ มี.ค. ๖๘	

ที่ พศ ๐๐๐๗/๖๖๗ก



สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ศาลากลาง อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๙๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งข้อมูลเพื่อใช้ในการสำราณิพนธ์

นมัสการ คณะสังฆคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ อว ๗๖๐๘/๐๓๔๖ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะสังฆคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แจ้งความประสงค์
ขอข้อมูลจำนวนบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) จำแนกเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ
และลูกจ้าง เพื่อใช้ในการเขียนสำราณิพนธ์ เรื่อง "ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม" ของนางสาวณิษฐนิตา
หันสัง เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๖๒๐๓๓๑๐๓๐๐๖ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังฆคณาจารย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ความละเอียดแล้ว นั้น

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พิจารณาแล้วเห็นชอบให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล
จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยจำแนกเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๑๓๖ คน
๒. พนักงานราชการ จำนวน ๑๗ คน
๓. ลูกจ้าง
 - ๓.๑ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๖ คน
 - ๓.๒ ลูกจ้างประจำศาสนาสมณูปการ จำนวน ๓ คน
 - ๓.๓ ลูกจ้างชั่วคราว (เงินอุดหนุนศาสนาสมณูปการ) จำนวน ๔๖ คน

จึงมีสำราณิพนธ์เพื่อโปรดทราบ

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัย

(นายธีรภัทร จันเี่ยม)

ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. ๐ ๒๔๔๑ ๗๙๒๖

โทรสาร ๐ ๒๔๔๑ ๗๙๒๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ sarabangonab.go.th



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถนนสายนครชัยศรี
คณะ อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม
โทร. ๐๖-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๖-๔๔๔-๖๐๐๑
www.mbu.ac.th

ก.ศณ.
พช. ๖๖
วันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๔๘
นางสาวณัฏฐา หวังดี
ผู้อำนวยการศูนย์
พัฒนาระบบบริหารปกครอง

ที่ ยว ๗๓๐๔/๖๐๔๓๓

๗ พฤษภาคม ๒๕๔๘

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
เลขที่ ๑-๑๙๔๙
วันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๔๘
ตรา

งานส่วนงานบริหาร
เลขที่ ๑๒๓๕
วันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๔๘

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่แจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล

เชิงรูปพร ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้วย นางสาวณัฏฐา หวังดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๔๓๓๐๐๑๐๐๖ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง "ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (The Impact of Political Change on Staff's Performance of the National Office of Buddhism in Muattamonthon District, Nakhon Pathom Province)" มีความประสงค์จะเข้าพื้นที่แจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการงานเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขออนุญาตเข้าพื้นที่ของแบบสอบถามเก็บข้อมูล สำหรับใช้ในการงานสารนิพนธ์ให้สมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอเป็นพระคุณยิ่ง

เรียนผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต



สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์

โทร. ๐๖-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๓๕๖

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐา หวังดี

โทร. ๐๔-๖๓๖๔-๓๔๒๐๔

๐๖/๕๓/๓๐๓ พ.ค.

(นายอินทพร จันทร์)

ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

๑๒ พ.ค. ๒๕๔๘



ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอยะรัง จ.ปัตตานี

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	ประเมินผล
1. ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร							
1	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การจัดทำแผนงาน นโยบายขององค์กรที่ได้มีการ จัดทำไว้แล้วในปีงบประมาณนั้น	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
2	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ แผนการจัดกิจกรรม/งานวันสำคัญทาง พระพุทธศาสนาที่ได้มีการวางแผนไว้แล้ว เช่น กำหนดการจัดงาน รูปแบบการจัดงาน	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
3	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การวางแผนงานโครงการในปีงบประมาณถัดไป	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร	0	+1	+1	2	0.67	นำไปใช้ได้
5	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ แผนการบริหารงานด้านบุคลากรขององค์กร เช่น การโยกย้ายบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
2. ด้านการสนองงานคณะสงฆ์							
1	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสนองงานด้านการบริหารการปกครอง คณะสงฆ์ เช่น กำหนดการการจัดพิธี พระราชทานสัญญาบัตร พัดยศ และผ้าไตร	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
2	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสนองงานด้านศาสนสงเคราะห์ เช่น งบประมาณอุดหนุนบูรณะพัฒนาวัด นิตยภัต	0	+1	+1	2	0.67	นำไปใช้ได้
3	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสนองงานด้านการเผยแผ่พระศาสนาของ คณะสงฆ์ เช่น การขอหนังสือเดินทางไปปฏิบัติ ศาสนกิจ ณ ต่างประเทศ	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	ประเมินผล
4	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสนองงานด้านการสนับสนุนการจัดกิจกรรม ของคณะสงฆ์ เช่น งบประมาณการจัดโครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
5	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสนองงานด้านการกำหนดนโยบายและ มาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา เช่น การลงพื้นที่ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ เจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ และพระวินยาธิการ	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
3. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย							
1	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายที่มากขึ้น หรือลด น้อยลง	0	+1	+1	2	0.67	นำไปใช้ได้
2	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ ความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานที่เป็นข้อสั่งการเร่งด่วนจากคณะรัฐมนตรี	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
3	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น กฎกระทรวง	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
4	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ นโยบายของผู้บริหารองค์กรที่ได้รับมอบหมาย เช่น มาตรการประหยัดพลังงาน, no gift	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
5	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การแบ่งหน้าที่/การปรับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/ ความก้าวหน้าในงาน	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร							
1	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ ข้อปฏิบัติ กฎระเบียบในการมาปฏิบัติงาน เช่น การแต่งชุดกาเกีวันวันจันทร์, ผ้าไทยในวันอังคาร	+1	0	+1	2	0.67	นำไปใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			สรุปและแปลผล		
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	ประเมินผล
2	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสื่อสารภายในองค์กร เช่น การจัดสภากาแฟ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้
3	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การรับ นโยบายจากรัฐมนตรี การดำเนินการตาม มาตรการประหยัด	+1	0	+1	2	0.67	นำไปใช้ได้
4	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การจัดกิจกรรมขององค์กร เช่น การจัดกิจกรรม ปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ การสวดมนต์ข้ามปี	+1	0	+1	2	0.67	นำไปใช้ได้
5	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ สิทธิ และสวัสดิการที่เจ้าหน้าที่ ๆ ได้รับ เช่น การอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ลาไปปฏิบัติธรรมได้ โดย ไม่นับเป็นวันลา	+1	+1	+1	3	1.0	นำไปใช้ได้





ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลทางการวิจัยและการศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในด้านของการวิเคราะห์ในเรื่อง ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ดังนั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ในเชิงสถิติต่อไป และผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และเติมข้อความตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อผลการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามมีอยู่ 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

ตอนที่ 2 ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร 2) ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ 3) ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขปัญหาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ณิษฐินดา หันส่ง

ผู้วิจัย

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 - 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() 51 - 60 ปี

() 60 ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

() ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษา

() อนุปริญญา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. อาชีพ

() ข้าราชการ

() พนักงานราชการ

() ลูกจ้าง

5. รายได้

() 9,000 - 12,000 บาท

() 12,001 - 15,000 บาท

() 15,001 - 20,000 บาท

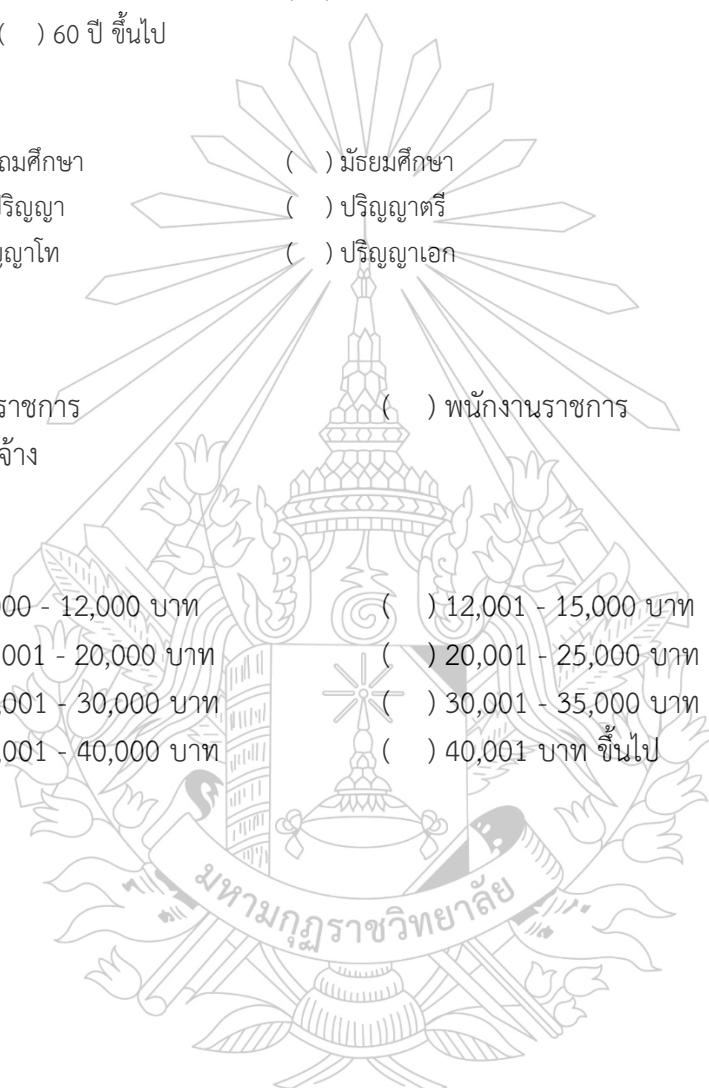
() 20,001 - 25,000 บาท

() 25,001 - 30,000 บาท

() 30,001 - 35,000 บาท

() 35,001 - 40,000 บาท

() 40,001 บาท ขึ้นไป



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอยะรัง จ.ปัตตานี 4 ด้าน

ข้อที่	ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร						
1	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการจัดทำแผนงาน นโยบายขององค์กรที่ได้มีการจัดทำไว้แล้วในปีงบประมาณนั้น					
2	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อแผนการจัดกิจกรรม/งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่ได้มีการวางแผนไว้แล้ว เช่น กำหนดการจัดงาน รูปแบบการจัดงาน					
3	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการวางแผนงานโครงการในปีงบประมาณถัดไป					
4	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร					
5	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อแผนการบริหารงานด้านบุคลากรขององค์กร เช่น การโยกย้ายบุคลากร					
2. ด้านการสนองงานคณะสงฆ์						
1	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ เช่น กำหนดการการจัดพิธีพระราชทานสัญญาบัตร พัดยศ และผ้าไตร					
2	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านศาสนสงเคราะห์ เช่น งบประมาณอุดหนุนบูรณะพัฒนาวัด นิติภัย					
3	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานด้านการเผยแผ่พระศาสนาของคณะสงฆ์ เช่น การขอหนังสือเดินทางไปปฏิบัติศาสนกิจ ณ ต่างประเทศ					

ข้อที่	ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสนองงานด้านการสนับสนุนการจัดกิจกรรมของคณะสงฆ์ เช่น งบประมาณการจัดโครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข					
5	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสนองงานด้านการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา เช่น การลงพื้นที่ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ และพระวินยาธิการ					
3. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย						
1	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายที่มากขึ้น หรือลดน้อยลง					
2	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ ความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานที่เป็นข้อสั่งการเร่งด่วนจากคณะรัฐมนตรี					
3	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น กฎกระทรวง					
4	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ นโยบายของผู้บริหารองค์กรที่ได้รับมอบหมาย เช่น มาตรการประหยัดพลังงาน, no gift					
5	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การแบ่งหน้าที่/การปรับตำแหน่งการปฏิบัติงาน/ความก้าวหน้าในงาน					
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร						
1	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ ข้อปฏิบัติ กฎระเบียบในการมาปฏิบัติงาน เช่น การแต่งชุดกาฬีในวันจันทร์, ผ้าไทยในวันอังคาร					

ข้อที่	ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การสื่อสารภายในองค์กร เช่น การจัดสภากาแฟ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์					
3	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การรับนโยบายจากรัฐมนตรี การดำเนินการตามมาตรการประหยัด					
4	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ การจัดกิจกรรมขององค์กร เช่น การจัดกิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ การสวดมนต์ข้ามปี					
5	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ สิทธิ และสวัสดิการที่เจ้าหน้าที่ ๆ ได้รับ เช่น การอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ลาไปปฏิบัติธรรมได้ โดยไม่นับเป็นวันลา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย

1) ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กรอย่างไร

2) ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานด้านการสนองงานคณะสงฆ์อย่างไร

3) ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมายอย่างไร

4) ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมองค์กร อย่างไร

= ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ =





ภาคผนวก จ
คำสัมภาษณ์แอลฟา

Cronbach's Alpha

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.972	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.6667	1.18419	30
A2	3.3333	1.32179	30
A3	3.7333	1.17248	30
A4	3.8333	1.11675	30
A5	3.2000	1.24291	30
B1	2.8000	1.15669	30
B2	3.2000	1.39951	30
B3	2.6667	1.06134	30
B4	3.3000	1.41787	30
B5	2.8667	1.07425	30
C1	3.5000	1.30648	30
C2	4.1000	1.12495	30
C3	3.4333	1.27802	30
C4	3.2667	1.22990	30
C5	3.3667	1.32570	30
D1	3.1333	1.13664	30
D2	2.7667	1.07265	30
D3	3.3333	1.21296	30
D4	2.9000	1.15520	30
D5	2.7000	1.14921	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.255	2.667	4.100	1.433	1.537	.156	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	61.4333	348.254	.781	.932	.971
A2	61.7667	341.082	.847	.954	.970
A3	61.3667	345.689	.851	.980	.970
A4	61.2667	346.685	.871	.970	.970
A5	61.9000	348.093	.744	.921	.971
B1	62.3000	345.183	.876	.957	.970
B2	61.9000	336.507	.890	.988	.970
B3	62.4333	354.116	.724	.910	.971
B4	61.8000	337.752	.862	.968	.970
B5	62.2333	350.599	.808	.923	.971
C1	61.6000	346.731	.734	.969	.971
C2	61.0000	351.517	.744	.968	.971
C3	61.6667	344.299	.806	.937	.971
C4	61.8333	343.523	.858	.965	.970
C5	61.7333	343.613	.791	.928	.971
D1	61.9667	355.482	.639	.855	.972
D2	62.3333	351.126	.793	.917	.971
D3	61.7667	353.771	.634	.909	.972
D4	62.2000	347.131	.829	.960	.970
D5	62.4000	353.214	.688	.941	.972

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.1000	384.162	19.60005	20

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวณิษฐินดา หันสัง
วัน เดือน ปี เกิด	-
สถานที่เกิด	-
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาธรณีวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	316/24 หมู่ที่ 1 ถนนสุขสวัสดิ์ ตำบลแหลมฟ้าผ่า อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

