

การพัฒนาตัวชี้วัด โมเดลการวัด และแบบวัดสมรรถนะองค์กร สำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

Development of Indicators, Measurement Model, and Organizational Competency Assessment Tool for the National Office of Buddhism

1. พระมหาวิชิตวิทย์ ยางไชย, 2. ฉลอง พันธุ์จันทร์, 3. อีระพงษ์ มีไธสง

1. Phramaha Vachirawit Yangchai, 2. Chalong Phanchan, 3. Theerapong Meethaisong

1., 2., 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1., 2., 3. Faculty of Humanities and Social Sciences, Mahasarakham University

Author E-mail: 65010165002@msu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวชี้วัดและโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กร และ 2) พัฒนาแบบวัดสมรรถนะองค์กรสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม แบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 80 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกชนิดมีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง และแบบสังเกตการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจำนวน 418 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดสมรรถนะองค์กร จำนวน 65 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลการวัดสมรรถนะองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะเชี่ยวชาญ และ 3) สมรรถนะทางสังคม รวมทั้งสิ้น 13 ตัวชี้วัด
2. เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบวัดมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ มีความเที่ยงทั้งฉบับ (α) เท่ากับ .990 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2(47, N = 418) = 60.676, p = .087, CFI = .998, RMSEA = .026$) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประเมินและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: 1. ตัวชี้วัด; 2. โมเดลการวัด; 3. แบบวัด; 4. สมรรถนะองค์กร; 5. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ABSTRACT

This research article aimed to: 1) Develop indicators and an organizational competency measurement model; and 2) Develop an organizational competency assessment tool for the National Office of Buddhism (NOB). A mixed-methods research design was employed, divided into two phases. Phase 1 involved qualitative research with 80 key informants. The research instruments included structured and semi-structured in-depth interviews and job observation forms. Data were analyzed using content analysis. Phase 2 consisted of quantitative research

with a sample of 418 NOB's civil servants. The research instrument was a 65-item organizational competency assessment tool. Data were analyzed using second-order confirmatory factor analysis.

The research found that:

1. The organizational competency measurement model consists of three main components: 1) Core Competencies (CC), 2) Expertise Competencies (EC), and 3) Social Competencies (SC), comprising a total of 13 indicators.

2. The developed instrument is a 65-item, 5-point rating scale with a high total reliability coefficient (α) of .990. The construct validity assessment indicated that the model fit the empirical data well (χ^2 (47, N = 418) = 60.676, p = .087, CFI = .998, RMSEA = 0.026). These results confirm that the developed assessment tool meets psychometric standards and can be effectively utilized to evaluate and develop the personnel of the National Office of Buddhism toward becoming a high-performance organization.

Keywords: 1. Indicator; 2. Measurement Model; 3. Assessment Tool; 4. Organizational Competency; 5. National Office of Buddhism

บทนำ

การปฏิรูปภาครัฐยุคใหม่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักบริหารจัดการจากภาคเอกชน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ฐานสมรรถนะ (Competency-based Management) เพื่อเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เนื่องจากสมรรถนะเป็นตัวบ่งชี้ผลงานที่ชัดเจนและเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่เลียนแบบได้ยาก สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่วางวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และองค์กรดิจิทัล เพื่อยกระดับการบริหารงานให้โปร่งใสและทันสมัยตามยุทธศาสตร์ชาติ (Staskevica, 2019; สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติองค์กรยังต้องเผชิญอุปสรรคสำคัญจากปัญหาเชิงโครงสร้าง วัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ และการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านพระพุทธศาสนา เป็นต้น (ธัญพร พงศ์เสาวภาคย์, 2564) จนเกิดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากนี้ ความซับซ้อนของกระบวนการทำงานและปัญหาด้านจริยธรรม โดยเฉพาะกรณีการทุจริตของข้าราชการภายในและการขาดการสื่อสารเชิงรุก ยังเป็นตัวแปรที่ลดทอนความเชื่อมั่นของประชาชน (พรพิมล ศิริวุฒิรังสรรค์, 2562) ความท้าทายเหล่านี้เพิ่มขึ้น เมื่อองค์กรต้องเผชิญกับกระแสสังคมบนสื่อออนไลน์เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของพระภิกษุ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างสำคัญของสมรรถนะในการจัดการปัญหาวิกฤต การขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้องค์ความรู้เฉพาะทาง เพื่อระบุและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ หากองค์กรยังขาดการพัฒนาตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรย่อมนำไปสู่ความเสื่อมถอยของศรัทธาและความไม่ไว้วางใจจากสาธารณชนในระยะยาว (ศิริกานต์ สุริยพัฒนานนท์ และคณะ, 2561)

แม้จะมีความพยายามจัดทำแผนยุทธศาสตร์และกรอบสมรรถนะในช่วงที่ผ่านมา แต่ผลการศึกษาส่วนใหญ่ยังคงมีลักษณะเป็นเพียงโครงสร้างเชิงมนทัศน์ที่ขาดรายละเอียดขององค์ประกอบและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) ที่ชัดเจนพอสำหรับการนำไปปฏิบัติจริง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2560) ส่งผลให้เกิดช่องว่างเชิงปฏิบัติ (Implementation Gap) ในการพัฒนาบุคลากรที่ขาดความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร

อย่างแท้จริง ปัญหาสำคัญที่พบคือ ความไม่สมบูรณ์ของกรอบสมรรถนะใน 3 มิติหลักประการแรก สมรรถนะหลักยังขาดการเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กรและพลวัตของภาครัฐสมัยใหม่ (ภัทรชนก คุณธร, 2561) ประการที่สอง สมรรถนะเชี่ยวชาญ ซึ่งเปรียบเสมือนเสาหลักของความเป็นวิชาชีพ โดยเฉพาะการบูรณาการองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเข้ากับทักษะดิจิทัลและการสื่อสารสมัยใหม่ ยังไม่ถูกกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่วัดผลได้ และประการสุดท้าย สมรรถนะทางสังคม ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงลึก (Underlying Characteristics) เช่น ภาวะผู้นำทางจริยธรรมและการตระหนักรู้ตนเอง กลับถูกละเลย ทั้งที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิผลของทักษะด้านอื่น ๆ (Santos et al., 2023; Nubsaen et al., 2025; Yangchai & Phanchan, 2026)

นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบช่องว่างทางความรู้ (Knowledge Gap) ที่สำคัญ กล่าวคือ งานวิจัยที่มุ่งพัฒนาแบบจำลองสมรรถนะสำหรับองค์กรภาครัฐขนาดใหญ่ของไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด และงานวิจัยส่วนใหญ่มักใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพียงอย่างเดียว ซึ่งมีข้อจำกัดในการอ้างอิงผลสู่ประชากรในวงกว้าง (Skrinjaric, 2022) ประการสำคัญ คือ งานวิจัยที่ผ่านมายังขาดการพิสูจน์โครงสร้างองค์ประกอบ (Factor Structure) ที่ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและตัวแปรสังเกตได้ (Observable Variables) ที่มีความแม่นยำ ส่งผลให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติยังไม่มีเครื่องมือวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพตามหลักจิตมิติ (Psychometrics) เช่นนี้ ไม่เพียงแต่ลดทอนความเที่ยงธรรมในการประเมินบุคลากร แต่ยังทำให้องค์กรขาดฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงต้องพัฒนาแบบวัดสมรรถนะที่มีความแม่นยำเพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

จากสภาพปัญหาและช่องว่างทางวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนาตัวชี้วัดและโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กรที่ครอบคลุมทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สะท้อนความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในภาพรวม และสมรรถนะทางสังคมและอารมณ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมที่มีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยเทคนิคทางสถิติขั้นสูง (Hsieh et al., 2012) เพื่อให้ได้แบบวัดสมรรถนะที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรและยกระดับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดและโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กรสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- 2) เพื่อพัฒนาแบบวัดสมรรถนะองค์กรสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดและโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด กำหนดนิยามปฏิบัติการและโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กร ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวนรวม 80 รูป/คน จาก 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร 11 คน ข้าราชการ/นักวิชาการศาสนา 20 คน ผู้บริหารคณะสงฆ์และเลขานุการ 14 รูป คณะสงฆ์และประชาชนผู้รับบริการ 25 รูป/คน และนักวิชาการวัฒนธรรม 10 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจงและแบบบอกต่อ จาก 11 จังหวัดทั่วทุกภูมิภาค

2. เครื่องมือและการเก็บข้อมูลวิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกชนิดมีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง รวมถึงแบบสังเกตการปฏิบัติงาน ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ

ประสานงานผ่านหนังสือราชการถึงหัวหน้าส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการนำส่งประเด็นการสัมภาษณ์ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทำความเข้าใจในรายละเอียดก่อนดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ (On-site)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบอุปนัยเพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูลแล้วสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ระยะที่ 2 การพัฒนา ตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสมรรถนะองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทั่วประเทศ จำนวน 1,008 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 500 คน เพื่อให้ครอบคลุมเกณฑ์ของ Hair et al. (2019) ที่เสนอว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ควรมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 200 คน ทั้งนี้ ได้รับแบบวัดสมรรถนะที่สมบูรณ์กลับคืนรวม 418 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.60

2. เครื่องมือและการเก็บข้อมูลวิจัย เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบวัดสมรรถนะองค์กรออนไลน์ (Google Forms) 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และ 2) แบบวัดสมรรถนะองค์กรที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา นำแบบวัดที่จัดทำขึ้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงและนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิรวม 31 คน ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้มาตราประมาณค่า 4 ระดับ คือ 1-4 (ควรปรับปรุง พอใช้ ดี และดีมาก) แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ (Content validity index : I-CVI) โดยที่ $I-CVI = n/N$ เมื่อ n คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คะแนน 3 หรือ 4 คะแนน (ดี หรือ ดีมาก) ส่วน N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด ซึ่ง Polit and Beck (2012) ระบุว่าถ้าผู้เชี่ยวชาญมากกว่า 10 คน ค่า I-CVI ไม่ควรต่ำกว่า 0.780

2.2. การตรวจสอบอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) และความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ โดยนำแบบวัดสมรรถนะองค์กรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่า Item-Total Correlation (r) ถ้ามีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป แสดงว่าสามารถจำแนกได้ดี (ศักดิ์ชัย จันทะแสง, 2567) และหาความเที่ยงทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้คือ .70 (ปราณี มีหาญพงษ์ และ กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร, 2561)

2.3. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานการเก็บข้อมูลวิจัยผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) เพื่อจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแจ้งเวียนไปยังกลุ่มตัวอย่างทุกระดับในสังกัดทั่วประเทศ ทั้งนี้ ประเด็นคำถามวิจัยทั้งหมดได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (เลขที่รับรอง 254-135/2568)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ด้วยโปรแกรม JAMovi และ พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit Index: MFI) ตามเกณฑ์ของ Schumacker and Lomax (2016)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดและโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กร

1.1 การพัฒนาตัวชี้วัดและนิยามปฏิบัติการของสมรรถนะองค์กร

สมรรถนะองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หมายถึง พฤติกรรมหรือทัศนคติที่แสดงออกมาตามบทบาท อำนาจหน้าที่ ซึ่งเกิดจากการสั่งสมและพัฒนาจากความรู้ ทักษะและทัศนคติหรือบุคลิกภาพที่

สามารถผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดได้ของบุคลากรใน พศ. ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะเชี่ยวชาญและสมรรถนะทางสังคม ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies: CC) เป็นคุณลักษณะของบุคลากรองค์กรที่สะท้อนถึงการมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ทุกคนนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายร่วมกัน วัดได้จาก 4 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ความเข้าใจองค์กร (Organizational Understanding: OUN) 2) จริยธรรมองค์กร (Organizational Ethics: OET) 3) การมุ่งหวังผลสำเร็จ (Achievement-Oriented: AOR) และ 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TWO)

2. สมรรถนะเชี่ยวชาญ (Expertise competencies: EC) เป็นคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่สะท้อนถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเป็นมืออาชีพ ทักษะการทำงาน ความรู้ความสามารถเฉพาะ ทักษะการสื่อสาร การวางแผนการจัดการ การประสานงาน การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงภาษาต่างประเทศที่จำเป็นสำหรับองค์กร สามารถวัดได้จาก 5 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา (Knowledge of Buddhism: KNB) 2) ทักษะภาษาและการสื่อสาร (Language and communication skills: LCS) 3) ทักษะการแก้ไขปัญหาองค์กร (Problem-solving skills: PSS) 4) ทักษะการวางแผนที่สำคัญ (Essential planning skills: EPS) และ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology skills: DTS)

3. สมรรถนะทางสังคม (Social Competencies: SC) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่สะท้อนถึงทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นคุณลักษณะเชิงลึกภายในบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะด้านอื่นขององค์กรให้เด่นชัดยิ่งขึ้น สามารถวัดได้จาก 4 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำองค์กร (Organizational Leadership: OLE) 2) ความอดทนต่อปัญหา (Problem Tolerance: PTO) 3) มนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills: INS) และ 4) การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness: SAW)

ดังนั้น โมเดลการวัดสมรรถนะองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จากนิยามเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะเชี่ยวชาญ และสมรรถนะทางสังคม และมีตัวชี้วัดรวม 13 ตัวชี้วัด ภาพโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กร ดังภาพที่ 1

ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะองค์กรสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2.1 การพัฒนาคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะองค์กร

1) ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยสร้างคำถามของแบบวัดสมรรถนะองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในโมเดลการวัด โดยเป็นคำถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 65 ข้อ แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงและนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิรวม 31 คน ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยมาตราประเมินค่า 4 ระดับ แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : I-CVI) โดยเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ คือ 0.750 พบว่า เมื่อพิจารณาทั้งฉบับค่าดัชนี I-CVI รายข้ออยู่ในช่วงระหว่าง .774-1.000 ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ เช่นเดียวกับแต่ละตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ กล่าวคือ สมรรถนะหลัก (21 ข้อ) (.774-.935) สมรรถนะเชี่ยวชาญ (32 ข้อ) (.774-1.000) และสมรรถนะทางสังคม (12 ข้อ) (.903-1.000)

2) ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านอำนาจจำแนกรายข้อ หลังจากการนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 50 คนแล้ววิเคราะห์ค่า Item-Total Correlation (r) เกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ คือ .20 พบว่า เมื่อพิจารณาทั้งฉบับค่า r รายข้ออยู่ในช่วงระหว่าง .580-.910 ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ เช่นเดียวกับแต่ละตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ กล่าวคือ สมรรถนะหลัก (21 ข้อ) (.580-.910) สมรรถนะเชี่ยวชาญ (32 ข้อ) (.615-.910) และสมรรถนะทางสังคม (12 ข้อ) (.619-.843)

3) ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง หลังจากการนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 50 คนแล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α) พบว่าทั้งฉบับ $\alpha = .990$ ส่วนรายด้านแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านสมรรถนะหลัก $\alpha = .906$ สมรรถนะเชี่ยวชาญ $\alpha = .943$ และสมรรถนะทางสังคม $\alpha = .910$ ซึ่งผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ .700 ทั้งหมด รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะองค์กร

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	จำนวนข้อ	CVI	r	แปลผล	α	แปลผล
สมรรถนะหลัก	21	.774-.935	.580-.910	ผ่านเกณฑ์	.906	ผ่านเกณฑ์
ความเข้าใจองค์กร	6	.774-.903	.580-.758	ผ่านเกณฑ์	.864	ผ่านเกณฑ์
จริยธรรมองค์กร	5	.839-.935	.672-.831	ผ่านเกณฑ์	.919	ผ่านเกณฑ์
การมุ่งหวังผลสำเร็จ	5	.806-.935	.717-.890	ผ่านเกณฑ์	.934	ผ่านเกณฑ์
การทำงานเป็นทีม	5	.871-.935	.820-.889	ผ่านเกณฑ์	.932	ผ่านเกณฑ์
สมรรถนะเชี่ยวชาญ	32	.774-1.000	.615-.910	ผ่านเกณฑ์	.943	ผ่านเกณฑ์
องค์ความรู้พระพุทธรูป	6	.774-.968	.811-.879	ผ่านเกณฑ์	.964	ผ่านเกณฑ์
ภาษาและการสื่อสาร	5	.839-.968	.615-.834	ผ่านเกณฑ์	.893	ผ่านเกณฑ์
ทักษะการแก้ไขปัญหา	5	.903-.935	.860-.905	ผ่านเกณฑ์	.950	ผ่านเกณฑ์
การวางแผนงานสำคัญ	5	.871-.968	.874-.910	ผ่านเกณฑ์	.945	ผ่านเกณฑ์
ทักษะทางเทคโนโลยี	6	.903-1.000	.801-.902	ผ่านเกณฑ์	.961	ผ่านเกณฑ์
สมรรถนะทางสังคม	12	.903-1.000	.619-.864	ผ่านเกณฑ์	.910	ผ่านเกณฑ์
ภาวะผู้นำองค์กร	5	.935-.968	.705-.864	ผ่านเกณฑ์	.944	ผ่านเกณฑ์
ความอดทนต่อปัญหา	4	.903-1.000	.654-.736	ผ่านเกณฑ์	.890	ผ่านเกณฑ์
มนุษยสัมพันธ์	4	.935-1.000	.619-.786	ผ่านเกณฑ์	.918	ผ่านเกณฑ์
การตระหนักรู้ตนเอง	4	.968-1.000	.675-.843	ผ่านเกณฑ์	.886	ผ่านเกณฑ์
รวมทั้งฉบับ	65	.774-1.000	.580-.910	ผ่านเกณฑ์	.990	ผ่านเกณฑ์

2.2 การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดสมรรถนะองค์กร

ผู้วิจัยนำแบบวัดไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 418 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 ของจำนวน 500 ที่กำหนดไว้ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเพื่อดูความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดในโมเดลอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ($r = .564$ ถึง $.890$, $p < .001$) ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ $\chi^2 (78, N = 418) = 6186.470$, $p < .001$ และมีดัชนี KMO เท่ากับ .959 สะท้อนว่าขนาดตัวอย่างและระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

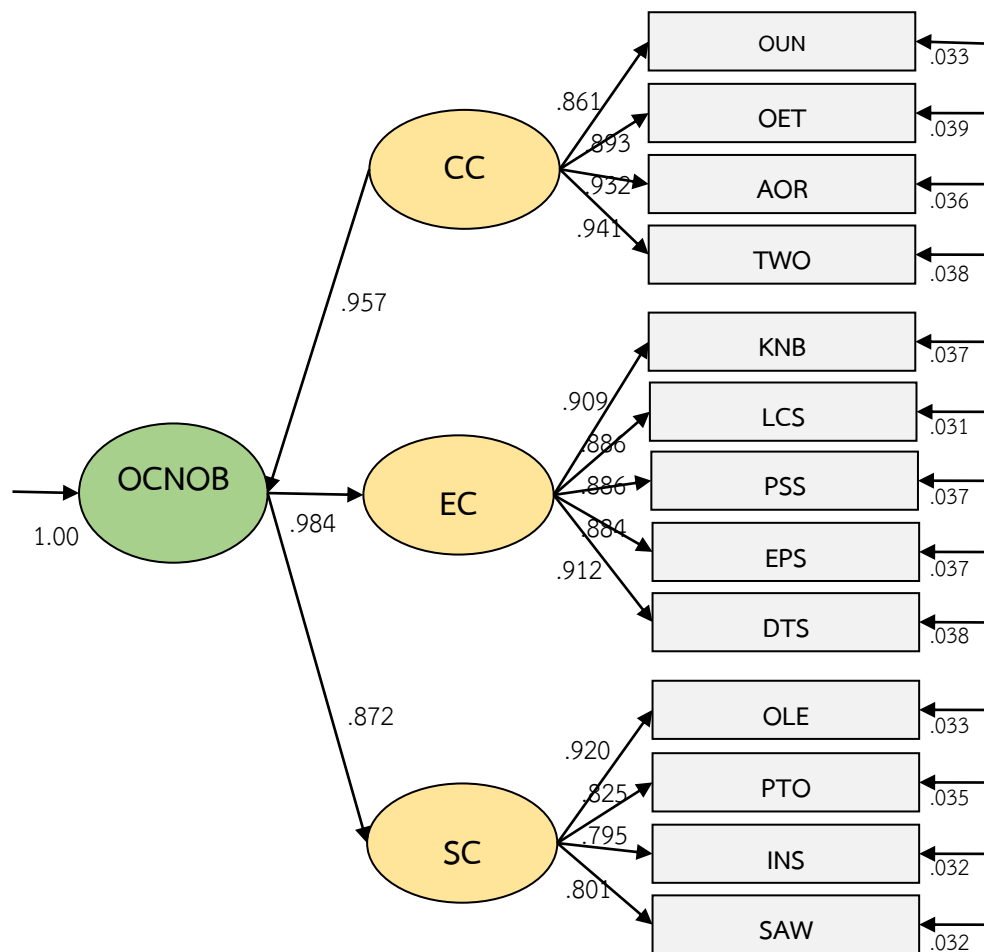
การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่า Model Fit Index (MFI) เทียบกับเกณฑ์ที่ยอมรับได้ของ Schumacker and Lomax (2016) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากอนุญาตให้มีความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนตามดัชนีการปรับโมเดล (Modification Indices: MI) ของโมเดลเริ่มต้นที่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลการวัดสมรรถนะองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่าสถิติ กล่าวคือ $\chi^2 (47, N = 418) = 60.676$, $p = .087$, $\chi^2/df = 1.291$, CFI = .998, NFI = .990, TLI

= .996, RMSEA = .026, SRMR = .012 จึงสามารถสรุปได้ว่า โมเดลการวัดสมรรถนะองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีความตรงเชิงโครงสร้าง เมื่อพิจารณาความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) พบว่า อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) อยู่ระหว่าง .702 ถึง .827 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (AVE > .50) ค่าความเที่ยงขององค์ประกอบ (Composite Reliability) ก็อยู่ในระดับสูงเนื่องจากค่า CR อยู่ระหว่าง .913 - .954 (CR > .70) ซึ่งสอดคล้องกับค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) ที่วัดจาก Cronbach's Alpha (.906 - .943) ส่วนค่าพารามิเตอร์ที่สำคัญในโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กร คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) ของตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์กรอยู่ระหว่าง .872-.984 ส่วนค่า β ของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก β อยู่ระหว่าง .861-.941 2) สมรรถนะเชี่ยวชาญ β อยู่ระหว่าง .884-.912 และ 3) สมรรถนะทางสังคม β อยู่ระหว่าง .7952-.920 ตามตารางที่ 2 และภาพที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กร

ตัวแปรแฝง	CC			EC			SC			R ²
ตัวแปรสังเกตได้	b	β	S.E.	b	β	S.E.	b	β	S.E.	
First Order CFA										
OUN	.796	.861	.033							.741
OET	.987	.893	.032							.797
AOR	.952	.932	.030							.868
TWO	1.000	.941	-							.886
KNB				.957	.909	.031				.827
LCS				.789	.886	.031				.785
PSS				.947	.886	.033				.785
EPS				.941	.884	.031				.781
DTS				1.000	.912	-				.832
OLE							1.000	.920	-	.846
PTO							.960	.825	.043	.681
INS							.841	.795	.041	.632
SAW							.842	.801	.043	.642
Second Order CFA										
ตัวแปรแฝง	OCNOB			R ²	AVE	CR	OCNOB = สมรรถนะองค์กร CC = สมรรถนะหลัก EC = สมรรถนะเชี่ยวชาญ SC = สมรรถนะทางสังคม			
	b	β	S.E.							
CC	.992	.957	.040	.916	.827	.942				
EC	1.000	.984	-	.968	.803	.954				
SC	.772	.872	.035	.761	.702	.913				
$\bar{\chi} = 60.676, p = .087, \bar{\chi}/df = 1.291, CFI = .998, NFI = .990, RMSEA = .026, SRMR = .012$										

หมายเหตุ: -- หมายถึง ไม่รายงานค่า S.E. เพราะเป็นพารามิเตอร์บังคับ (Constrained parameters)



หมายเหตุ : *ค่าที่แสดงในภาพเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน (Standardize scores)

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดและโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กร พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นผ่านกระบวนการสังเคราะห์วรรณกรรมและการตรวจสอบอย่างเข้มข้นจากผู้เชี่ยวชาญเชิงนโยบาย มีความเหมาะสมและครอบคลุมมิติการพัฒนาบุคลากรใน 3 ด้านสำคัญ เริ่มต้นจากสมรรถนะหลักซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันในภาพรวมขององค์กร ตัวชี้วัดด้านความเข้าใจองค์กร จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม ถือเป็นรากฐานสำคัญที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะภาครัฐไทยตามแนวคิดของ ชยุต พิพัฒฐาธร (2560) และ ภัทรชนก คุณธร (2561) ที่ย้ำว่า สมรรถนะเหล่านี้เป็นกรอบสำคัญในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในยุคดิจิทัล ในมิติของสมรรถนะเชี่ยวชาญ โมเดลนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดที่เน้นการสร้างอัตลักษณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เช่น องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา ทักษะดิจิทัลและการแก้ปัญหา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ สุดใจ และคณะ (2562) รวมถึง ปริญญ์ จิตอร่าม (2563) ที่ยืนยันว่า การกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และการแก้ปัญหา เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถเฉพาะทางของบุคลากรให้ตรงตามภารกิจหลักขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

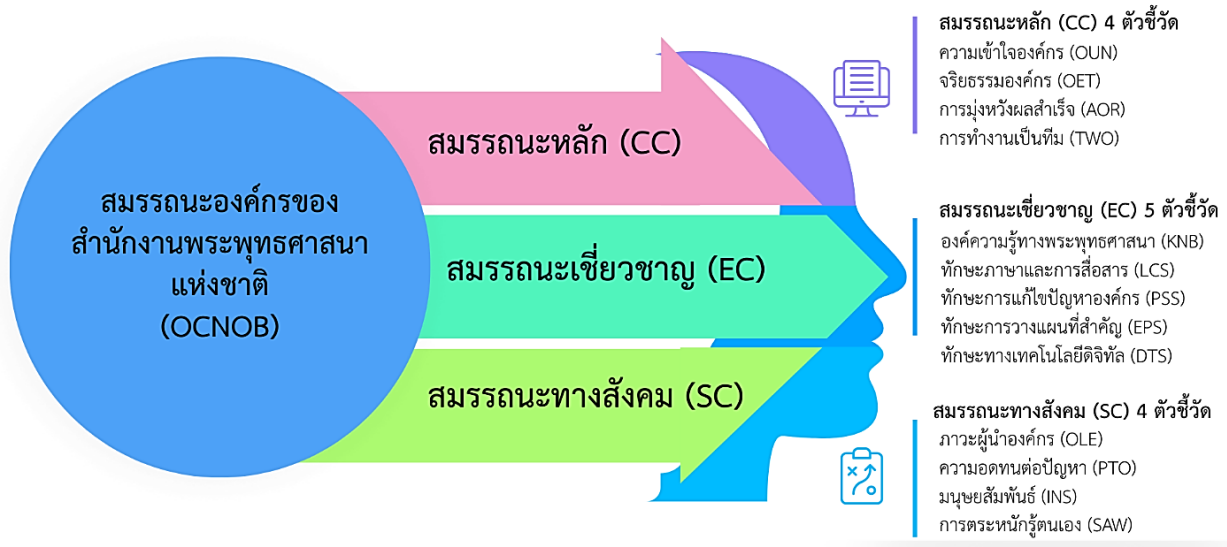
นอกจากนี้ สมรรถนะทางสังคม อันประกอบด้วย ภาวะผู้นำองค์กร มนุษยสัมพันธ์ การตระหนักรู้ตนเอง เป็นต้น ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านอื่น ๆ ให้สัมฤทธิ์ผล แม้คุณลักษณะภายในเหล่านี้จะมีความซับซ้อนในการประเมิน แต่ความสำคัญของตัวชี้วัดดังกล่าวได้รับการยืนยันจากงานวิจัยของ Santos et al. (2023) ที่ระบุว่า ทักษะทางสังคมและอารมณ์เป็นพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จและการบริหารจัดการความเครียด เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ชมพู โกติรัมย์ และคณะ (2563) ที่พบว่า การกำกับตนเองและการสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักอิทธิพลสูงในโมเดลสมรรถนะ การพัฒนาตัวชี้วัดในขั้นตอนนี้จึงเป็นการสร้างกรอบแนวคิดที่มีความสมบูรณ์เชิงทฤษฎีและพร้อมสำหรับการนำไปทดสอบในบริบทจริงของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ในการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะองค์กรสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวัดสมรรถนะองค์กรที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) ในระดับดีมากและคุณภาพเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งยืนยันความเที่ยงตรงของระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ที่นำผลจากเชิงคุณภาพมาพัฒนาเครื่องมือเชิงปริมาณ สอดคล้องกับแนวทางของ Cheung et al. (2024) ที่เสนอว่า การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยสถิติขั้นสูงเป็นสิ่งจำเป็นในการยืนยันคุณภาพของโมเดลการวัดในบริบทใหม่ กระบวนการนี้ช่วยลดช่องว่างทางความรู้เดิมที่มักเน้นเพียงการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำให้ได้เครื่องมือวัดที่ได้มีมาตรฐานทางสถิติรองรับ โดยองค์ประกอบด้านสมรรถนะเชี่ยวชาญ (Expertise Competencies) ซึ่งประกอบด้วยทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนบริบทของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในยุคปัจจุบัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Wongthongdee et al. (2025) ที่พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรในอนาคตจำเป็นต้องมีโมเดลสมรรถนะที่ผสมผสานระหว่างทักษะเฉพาะทางและความสามารถในการปรับตัว นอกจากนี้ การระบุตัวชี้วัดด้านทักษะดิจิทัลยังสอดคล้องกับ Phanphairoj and Waleeittipat (2022) ที่เน้นย้ำถึงความจำเป็นของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่กำลังมุ่งสู่เป็นองค์กรดิจิทัล

องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จขององค์กรในสภาวะการณ์ปัจจุบันไม่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานแบบแยกส่วน แต่ต้องอาศัยการประสานพลังและการบูรณาการความร่วมมือข้ามสายงานอย่างเข้มแข็ง สอดรับกับผลการวิจัยของ ฉัตรภรณ์ อักษร และ จตุภูมิ เขตจัตุรัส (2562) ที่ยืนยันว่า การทำงานเป็นทีม คือ สมรรถนะร่วมที่สำคัญยิ่งของบุคลากรภาครัฐไทย โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีการกิจซับซ้อนและต้องประสานงานใกล้ชิดกับคณะสงฆ์ การทำงานเป็นทีมจึงมิใช่เพียงทักษะทางสังคมพื้นฐาน แต่เป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ โมเดลดังกล่าวยังรับรองความสำคัญของตัวชี้วัดด้านความเข้าใจองค์กร จริยธรรมองค์กร และการมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องอย่างมีเอกภาพกับมาตรฐานสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

ส่วนองค์ประกอบด้านสมรรถนะทางสังคม (Social Competencies) เช่น ภาวะผู้นำและการตระหนักรู้ตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูง แสดงให้เห็นว่าทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Soft Skills) มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของบุคลากรภาครัฐ สอดคล้องกับการศึกษาของ Nubsanen et al. (2025) ที่พบว่า การพัฒนาทักษะ Soft Skills เป็นหัวใจสำคัญในอุตสาหกรรมบริการและการดูแลสุขภาพ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับงานบริการสาธารณะทางศาสนาได้เช่นกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Santos et al. (2023) ที่ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสมรรถนะทางสังคมและอารมณ์กับการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพในการทำงาน การมีสมรรถนะเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้สมรรถนะหลักและสมรรถนะเชี่ยวชาญโดดเด่นขึ้น ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้องค์ความรู้ใหม่เชิงประจักษ์ในการพัฒนาโมเดลสมรรถนะองค์กรแบบบูรณาการที่เฉพาะเจาะจงสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยก้าวข้ามข้อจำกัดของกรอบแนวคิดเดิมที่มักเป็นเพียงภาพร่างเชิงคุณภาพสู่เครื่องมือวัดที่มีมาตรฐานทางสถิติ องค์ความรู้สำคัญที่ค้นพบ คือ โมเดลสมรรถนะองค์กรที่ประกอบด้วย 3 มิติหลัก 13 ตัวชี้วัด ซึ่งสะท้อนความสมดุลระหว่างวิชาชีพและวิชาชีพได้แก่ 1) สมรรถนะหลักที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและจริยธรรมองค์กร 2) สมรรถนะเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นจุดเน้นสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเข้ากับทักษะดิจิทัลและภาษา เพื่อตอบโจทย์การเป็นองค์กรดิจิทัลในยุคสมัยใหม่ และ 3) สมรรถนะทางสังคมที่ชี้ให้เห็นว่าทักษะทางอารมณ์ เช่น การตระหนักรู้ตนเองและความอดทนต่อปัญหาเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจทางศาสนาให้มีประสิทธิภาพ ในเชิงวิชาการ โมเดลนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง สามารถใช้เป็นเกณฑ์บริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

สรุป

งานวิจัยนี้นำเสนอการพัฒนาโมเดลและแบบวัดสมรรถนะองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมจนได้โครงสร้างสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งสมรรถนะหลัก ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และทักษะทางสังคม รวมทั้งสิ้น 13 ตัวชี้วัด ความสำคัญของงานนี้คือ การสร้างนวัตกรรมการวัดผลที่มีมาตรฐานและผ่านการยืนยันความถูกต้องแม่นยำ ซึ่งช่วยปิดช่องว่างเดิมที่ขาดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ทำให้ผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติสามารถนำไปใช้เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทักษะ และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรนำแบบวัดสมรรถนะ ทั้ง 65 ข้อนี้ ไปใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) การสรรหาบุคลากรและการวางแผน สืบทอด โดยเฉพาะการใช้ตัวชี้วัดด้านสมรรถนะเชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้คู่คุณธรรมและทันต่อ เทคโนโลยี
2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ควรนำผลการวิจัยในส่วนของตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ หรือตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญสูง เช่น ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ มาออกแบบหลักสูตร Reskill/Upskill ให้แก่ ข้าราชการ เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และยกระดับสู่องค์กรสมรรถนะสูง
3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมสมรรถนะทางสังคมและ สมรรถนะหลัก เช่น จริยธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีมให้เป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมหลัก เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานเชิงรุก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การวิจัยเชิงยืนยันในกลุ่มตัวอย่างอื่น ควรมีการนำโมเดลนี้ไปทดสอบกับหน่วยงานทางศาสนาอื่น ๆ หรือสำนักงานพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดที่หลากหลายภูมิภาค เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity)
2. การวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) ควรทำการศึกษาติดตามผลหลังจากนำแบบวัดสมรรถนะ ไปใช้จริงเป็นระยะเวลา 1-3 ปี เพื่อดูพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะบุคลากร
3. การวิจัยเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) ควรทำการวิจัยเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติของคะแนนสมรรถนะ สำหรับข้าราชการแต่ละระดับ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/บริหาร) เพื่อให้การแปลผลคะแนนมีความชัดเจนและ นำไปเปรียบเทียบได้อย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรภรณ์ อักษร และจตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2562). โมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(3), 12–23. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/gskkuhs/article/view/226274>
- ชมพู โกติรัมย์, นฤมล พระใหญ่, และนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์. (2563). การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการ วัดสมรรถนะทางสังคมของนักศึกษาคณะอุตสาหกรรมบริการ. *วารสารศิลปศาสตร์ มทร.กรุงเทพ*, 2(2), 31–41. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/larts-journal/article/view/244885>
- ชยุต พิพัฒน์ฐานตร, ไพรัตน์ วงษ์นาม, และสุริพร อนุศาสนนันท์. (2560). การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ยุคอาเซียนวิถี. *วารสาร ศึกษาศาสตร์*, 28(2), 159–174. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/3453>
- ธัญพร พงศ์เสาวภาคย์. (2564). *ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี: สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD). <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/8024>

- ปราณี มีหาญพงษ์ และกรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร. (2561). การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(1), 9–15. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/121885>
- ปริญญา จิตอร่าม. (2563). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะ การแก้ปัญหาและการพัฒนาสาธารณสุขของนักสาธารณสุขสุขชุมชน. *วิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 6(1), 84–99. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ajcph/article/view/247336>
- พรพิมล ศิริวุฒิรังสรรค์. (2562). *การพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด : กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสาคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. <https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/226>
- ภัทรชนก คุณธร. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. Thammasat University Digital Collections . https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:166483
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2567). การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามสำหรับการวิจัย. *วารสารวิชาการปชมท*, 13(1), 1–15.
- ศิริกานต์ สุริยพัฒนานนท์, อัจฉรา นียมาภา, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณณ์, และสุพจน์ เกิดสุวรรณ. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *สัปดาห์: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 24(3), 59–74. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tgt/article/view/169253>
- ศิริรัตน์ สุดใจ, อัจฉรา นียมาภา, สนั่น ประจักษ์จิตร, และสุพจน์ เกิดสุวรรณ. (2562). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน ในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม. *สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 10(3), 61–73. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ndsijournal/article/view/231945>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2560). *แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 20 ปี ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. <https://onab.go.th/th/content/category/detail/id/26/iid/6540>
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2564). *รายงานประจำปี 2564 Annual Report 2021*. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., & Lau, R. S. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, 41, 745–783. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hsieh, S.-C., Lin, J.-S., & Lee, H.-C. (2012). Analysis on literature review of competency. *The Journal of International Management Studies*, 2(1), 25–50. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:112328208>
- Nubsaen, C., Visaetsilapanonta, P., Jiawiwatkul, U., & Chianchana, C. (2025). Soft skills development among vocational students in courses related to medical and

- comprehensive healthcare industry. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 46(1), 460129. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/279078>
- Phanphairoj, K., & Waleeittipat, S. (2022). Measurement scale of design thinking competency for Thai graduates' 21st century skills. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(4), 857–866. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.4.08>
- Polit, D. & Beck, C. (2012). Data collection in quantitative research. In D. Polit & C. Beck (Eds), *Nursing Research, Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice 9th Edition* (pp. 293-327). Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams & Wilkins, Philadelphia.
- Santos, A. C., Simões, C., Melo, M. H. S., Santos, M. F., Freitas, I., Branquinho, C., Cefai, C., & Arriaga, P. (2023). A systematic review of the association between social and emotional competencies and student engagement in youth. *Educational Research Review*, 39, 100535. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100535>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modelling* (4th ed.). Taylor & Francis.
- Skrinjaric, B., (2022). Competence-based approaches in organizational and individual context. *humanities and social sciences communications*, 9, 28. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01047-1>
- Staskevica, A. (2019). The importance of competency model development. *Acta Oeconomica Pragensia*, 27(2), 62–71. <https://doi.org/10.18267/j.aop.622>
- Wongthongdee, S., Petcharaks, N., Kumsuprom, S., Navanuch, P., Tantrajin, P., Jaisue, N., Dejthongjun, S., Limpananarkthong, S., Soponpatima, T., Limlerjalearnvanit, N., Limsiri, P., & Punyajaroen, S. (2025). A proposed competency model for future Thai executives. *Journal of Politics and Governance*, 15(1), 63–79. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jopag/article/view/278743>
- Yangchai, P., & Phanchan, C. (2026). Organizational competency development strategy for the National Office of Buddhism. *Journal of Local Governance and Innovation*, 10(1), e297658. <https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e296148>