



ผล

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ณิษฐนิตา หันสัง^{1*}

รับบทความ: 6 กันยายน 2568 แก้ไขบทความ: 21 กันยายน 2568 ตอรับบทความ: 24 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 2) เปรียบเทียบผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม และ 3) เสนอแนะแนวทางผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยแบบใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ และด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพและรายได้ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนที่มีเพศ อายุ และการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มุ่งเน้นปรับแผนงานและนโยบายให้สอดคล้องกับภาครัฐ ส่งเสริมงานด้านการสนองงานคณะสงฆ์ให้ดียิ่งขึ้น เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ และแผนงาน เพื่อรองรับข้อสั่งการของรัฐบาล รวมทั้งภารกิจเร่งด่วนต่าง ๆ และสร้างอัตลักษณ์ขององค์กรที่เป็นแนวปฏิบัติที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: ผลกระทบ การเมือง สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

¹ นักศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

* อีเมล: Nittanida.h@gmail.com

The Impact of Political Change on Staff's Performance of the National Office of Buddhism in Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province

Nittanida Hunsung^{1*}

Abstract

The objectives of this research are to: 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. The research findings revealed that the overall perception of the impact of political changes across four key dimensions routine duties, organizational policy and planning, support for monastic affairs, and organizational culture was at a moderate level. Among these, routine duty performance and policy planning were perceived to be most affected, both at a high level, whereas support for monastic affairs and organizational culture were rated at a moderate level. The comparative analysis showed statistically significant differences in perceptions among officials based on occupation and income, while no significant differences were observed in relation to gender, age, or educational background. Based on the findings, the study recommends that the organization align its plans and policies more closely with government directives, strengthen support for monastic activities, and enhance preparedness in terms of personnel, budgeting, and work planning. Moreover, it emphasizes the importance of building a strong organizational identity to ensure long-term sustainability. These recommendations are intended to support the organization's capacity to adapt effectively to political fluctuations, thereby maintaining administrative efficiency and stability in the performance of its religious and cultural mandates.

Keywords: Impact, Politics, The National Office of Buddhism

¹ Master of Political Science student, Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University

* Email: Nittanida.h@gmail.com

บทนำ

ศาสนาพุทธกับการเมืองการปกครองของไทย มีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องกันมาอย่างยาวนาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้บัญญัติเรื่องการนับถือศาสนาไว้เป็นฉบับแรก โดยบัญญัติว่า พระมหากษัตริย์จักต้องเป็นพุทธมามกะ และทรงเป็นอัครศาสนูปถัมภก กล่าวคือ พระมหากษัตริย์ทรงเป็นผู้นับถือพระพุทธศาสนาแต่ทรงอุปถัมภ์ทุกศาสนา ดังนั้นพระพุทธศาสนาจึงถือเป็นศาสนาประจำชาติไทย โดยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือพระพุทธศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันที่ชาติไทยเรามีความมั่นคง ดำรงเอกราช มีอธิปไตย เป็นอิสระเสรีอยู่ได้ตราบเท่าทุกวันนี้ ก็ด้วยคนในชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่างคนในชาติ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา ดังนั้น หลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของประเทศชาติ โดยการบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักรต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราชมารยาของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา นับแต่โบราณกาลครั้งตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา ที่มีราชบัณฑิตและหมื่นราชสังฆการี รับมอบหมายภารกิจด้านการศาสนา ในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการศาสนา 3 หน่วยงานคือ กรมธรรมการ กรมสังฆการี และกรมราชบัณฑิต ในปี พ.ศ. 2445 ได้มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121” ซึ่งบัญญัติให้พระสงฆ์ทุกระดับ มีหน้าที่บำรุงการศึกษาในวัด ต่อมาในปี พ.ศ. 2484 ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อกระทรวงธรรมการเป็นกระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อกรมธรรมการ เป็นกรมการศาสนา จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2545 ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิมออกเป็น 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 แต่ในปัจจุบันกล่าวได้ว่าการเมืองเป็นเรื่องที่มีบทบาทและความสำคัญที่เกี่ยวข้อง

กับทุกสถาบัน และทุกคนในสังคมไม่ว่าจะดำรงอยู่ในสถานภาพใดก็ตามล้วนแล้วแต่ได้รับอิทธิพลทางการเมืองทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ผันผวนในปัจจุบัน ย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้นำรัฐบาล นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบาย รูปแบบการบริหารประเทศ และภารกิจขององค์กร หน่วยงานราชการต่าง ๆ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการสนองงานคณะสงฆ์ และเป็นหน่วยงานราชการที่ดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ นายกรัฐมนตรีได้มอบหมายรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นผู้กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565-2567 มีรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประกอบด้วย นายอนุชานาคาคัย นางพวงเพ็ชร ชุนละเอียด นายพิชิต ชื่นบาน และนายชูศักดิ์ ศิรินิล โดยนโยบายสำคัญที่รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีแต่ละท่านได้มอบหมายในฐานะผู้กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีสาระสำคัญแตกต่างกันไป อาทิเช่น ในสมัยนางพวงเพ็ชร ชุนละเอียด ได้มอบนโยบายที่สำคัญในเรื่องการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกและมุ่งเน้นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะสงฆ์ โดยการพัฒนาและปรับปรุงแบบให้พระพุทธศาสนาเข้ากับวิถีชีวิตของคนในยุคสมัยปัจจุบัน รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะสงฆ์ การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนและเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ผลักดันวัดเพื่อการท่องเที่ยว การขับเคลื่อนโครงการพระสงฆ์อาสาพาธ (พระคิลานุปัฏฐาก) พระอาสาสมัครส่งเสริมสุขภาพประจำวัด บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น กระทรวงสาธารณสุข สสส. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) โรงพยาบาลสงฆ์ ตลอดจนเชื่อมต่อข้อมูลพระสงฆ์อาสาพาธโดยใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เข้าถึงการใช้บริการภาครัฐได้สะดวกและครอบคลุมการดูแลคณะสงฆ์และสามเณร จัดทำระบบฐานข้อมูลพระภิกษุของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (Big Data) โดยร่วมกับกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เชื่อมต่อฐานข้อมูลบัตรประชาชนพระสงฆ์ การแก้ไขปัญหาที่ดินวัด การจัดการศาสนสมบัติกลางและวัดร้าง เร่งรัดออกโฉนดที่ดินวัดให้ถูกต้อง แก้ไขปัญหาวัดร้าง ใช้ประโยชน์ “ศาสนสมบัติกลาง” อันเป็นสมบัติของพระศาสนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนา เป็นต้น ในสมัยของนายชูศักดิ์ ศิรินิล มีนโยบายที่สำคัญ อาทิเช่น การกำหนดมาตรการและกลไกในการป้องกันมิให้มีการบ่อนทำลายพระพุทธศาสนา กำหนดมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันมิให้พระสงฆ์ประพฤติผิดพระธรรมวินัย เช่นการเสพยาเสพติด การเล่นเกมพนัน การดื่มสุรา การเสพเมถุน การใช้สื่อออนไลน์เพื่อเล่นเกมพนัน หรือเพื่อการลามกอนาจาร สอดส่องติดตาม มิให้มีการนำคำสอนของพระพุทธศาสนาไปบิดเบือนเพื่อทำให้พุทธศาสนิกชนหลงผิดในหลักธรรมของศาสนา หรือเพื่อแสวงหาประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ของคณะสงฆ์และบุคคลทั่วไปโดยมิชอบ กำหนดมาตรการร่วมกับผู้ปกครองคณะสงฆ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการคัดกรองบุคคลที่จะอุปสมบทเป็นพระภิกษุ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ต้องคดี ผู้ติดยาเสพติด หรือผู้มีพฤติกรรมเสื่อมเสียทางด้านศีลธรรมได้อาศัยวัดเพื่อเป็นสถานที่กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนหรือปรับปรุงศูนย์รับเรื่องร้องเรียนที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาเกี่ยวกับที่ดินซึ่งเป็นที่ตั้งของวัดและที่พักสงฆ์ ไม่ว่า

จะเป็นปัญหาเรื่องที่ตั้งวัดไม่มีเอกสารแสดงกรรมสิทธิ์ หรือสิทธิครอบครอง เป็นต้น (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2567)

จะเห็นได้ว่าจากนโยบายที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้รับมอบจากรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในแต่ละสมัยนั้น มีนโยบายที่มีความสำคัญและบริบทที่แตกต่างกันไป สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในฐานะผู้รับสนองนโยบาย จึงได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ได้รับในแต่ละสมัยแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองนี้ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้เพื่อให้งานปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เกิดประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วง เป็นไป ตามเป้าประสงค์ขององค์กร คือ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้พระพุทธศาสนามั่นคง ยั่งยืน และส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญและดีงาม ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

พระเอกนรินทร์ เขมกาโม และคณะ (2568) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเมืองและผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมปัจจุบัน ได้อธิบายว่า ประเทศไทยหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา การเมืองไทยได้ส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และทัศนคติของประชาชนอย่างกว้างขวาง โดยประชากรคือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านความคิด ยุคสมัยของประชาธิปไตยเป็นใบเบิกทางเสรีภาพทางความคิด ทำให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่ในยุคสมัยนั้น เช่น แนวคิดความเสมอภาค และ 2) ด้านวัฒนธรรม การเมืองได้

เข้ามามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ประชากรเกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมมากขึ้น เช่น ในสมัยรัชกาลที่ 8 นโยบายของจอมพล ป. พิบูลสงคราม ที่มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการแต่งกาย

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ปวีณนุช ภู่งัน (2566) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายขององค์กร องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์การที่กำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ 3) ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การ ตามแนวคิดของ (ศศิธ คำนิ้ง, 2563) ทฤษฎีระบบราชการ เสนอว่าระบบราชการนั้นเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการบริหารองค์การขนาดใหญ่ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด มีความเป็นกลาง และมีลักษณะที่ชัดเจน กล่าวคือ ระบบราชการนั้นจะต้องมีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและเป็นสัดส่วน

กานต์นรี ประสพสุข (2563) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิด และการกระทำ ที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิผลโดยรวมของพนักงาน นอกจากนั้นยังมีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือองค์กร ไม่ว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่งสักเพียงใดก็ตาม ย่อมมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น นับได้ตั้งแต่การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจ ตลอดจนการแต่งกาย การทำงาน งานวิจัยของธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ที่ศึกษาปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยด้านปริมาณงานสูงที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของงานและด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ ขณะเดียวกันปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้ โครงสร้างขององค์การถือเป็นกลไกสำคัญในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมการกำหนดขอบเขตงาน การกระจายอำนาจและการรวมอำนาจ รวมถึงระบบการประสานงานและการสื่อสารภายในองค์การที่ชัดเจน ในด้านรูปแบบการบริหาร พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โดยผู้นำที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงความเป็นเลิศกับจรรยาบรรณในการทำงาน อันเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระยะยาว

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

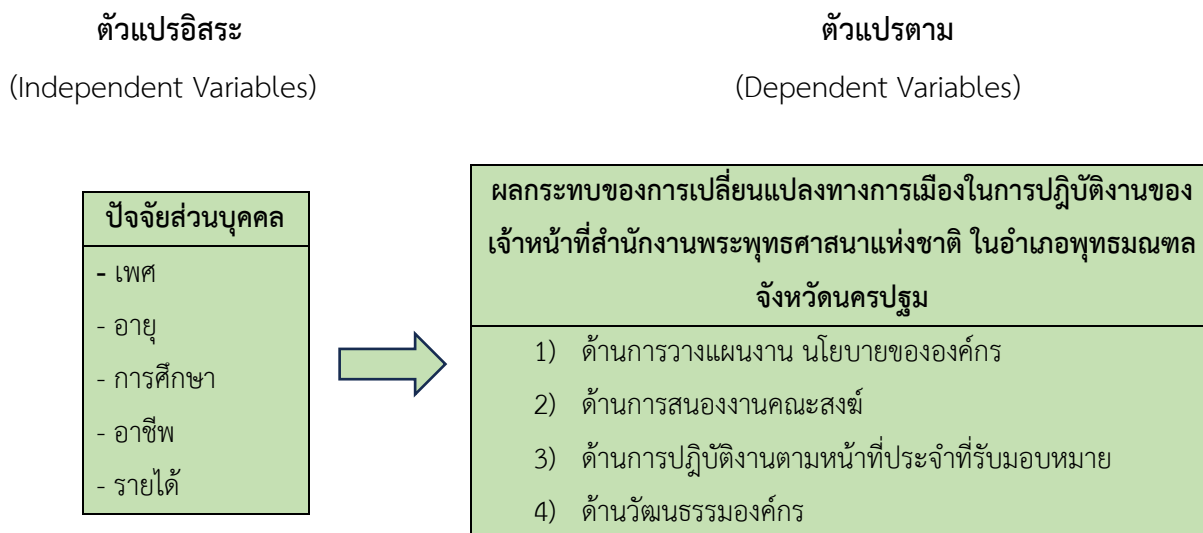
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2567)

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ และกฎหมายว่าด้วยการกำหนด วิทัญฐานะ ผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 2) รับสนองงาน ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์
- 3) เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา
- 4) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา
- 5) ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง
- 6) พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา
- 7) ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม
- 8) สนับสนุนและส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือต่อนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง อ้างอิงจากการศึกษาของพระเอกนรินทร์ เขมกาโม และคณะ (2568) ซึ่งเสนอว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของไทยส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ในด้านการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกันแนวคิดปวีณนุช พู่กัน (2566) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งรวมถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ ปรัชญา และวัฒนธรรมองค์การที่เป็นปัจจัยกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน นอกจากนี้แนวคิดของ ศศิลา คำนึ่ง (2563) ที่นำเสนอทฤษฎีระบบราชการ ได้ชี้ให้เห็นว่าระบบราชการนั้นจะต้องมีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่มีภารกิจในการสนองงาน ประสานงาน และสนับสนุนกิจการด้านการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มาสรุปเป็นกรอบแนวคิด และตัวแปรในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบภาพแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (ส่วนกลาง) จำนวน 254 คน และจัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จำนวน 155 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรคำนวณของ “ทาโร่ ยามาเน่” (Taro Yamane)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ ระดับ 0.97 จำนวน 20 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงาน นโยบายขององค์กร 2) ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ 3) ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย และ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) จำนวน 4 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และ ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test หรือ (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร บทความ ตำราทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม 2) รวบรวมข้อมูลแล้วสรุปผล 3) สร้างแบบสอบถามเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและได้ข้อคำถามที่มีความครอบคลุมด้านเนื้อหาความสมบูรณ์ของ ภาษา ความเที่ยงตรงของข้อความและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา 5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา การหาคุณภาพ เครื่องมือที่จัดทำขึ้นนี้ ประกอบด้วยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อถือได้ (Reliability)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งถึง ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการ 2) ผู้วิจัยเป็น ผู้ดำเนินการประสานงานและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการ ตอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับครบถ้วน 3) ข้อมูลที่ได้รับถูก นำมาจัดเตรียม ตรวจสอบความถูกต้อง และนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อประมวลผลและแปล ความหมายต่อไป

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” สรุปผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการ เปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน

ที่	ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการวางแผน นโยบายขององค์กร	3.55	0.92	มาก
2.	ด้านการสนองงานคณะสงฆ์	3.16	1.02	ปานกลาง
3.	ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย	3.65	0.98	มาก

ที่	ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.14	0.91	ปานกลาง
รวม		3.38	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและจัดลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.98) รองลงมาคือด้านการวางแผนงานและนโยบายขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.92) ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ($\bar{X}$ = 3.16, S.D. = 1.02) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 3.14, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติทดสอบ	โดยรวม	ด้านการวางแผนนโยบายขององค์กร	ด้านการสนองงานคณะสงฆ์	ด้านการปฏิบัติตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย	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

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 2 สามารถสรุปได้ว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพและระดับรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่

ที่เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D.= 0.80) สะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร แต่เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัวและดำรงการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักได้ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.98) แสดงถึงความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายจากภาคการเมือง ก็ยังสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสรสวรรค์ ทับทิมศรี และ ชินวัตร เชื้อสระคู (2567) ที่ชี้ว่า องค์กรที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เจ้าหน้าที่และพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้ทันต่อการบริการแก่ประชาชน ด้านการวางแผนงานและนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.92) แสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลในระดับหนึ่งต่อการกำหนดทิศทางและแผนงานขององค์กร ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องหรือการปรับเปลี่ยนตามนโยบายรัฐบาล สอดคล้องกับแนวคิดของสรายุธ รัตมี (2567) ที่ชี้ว่าบริบทของการเมืองและการบริหารในประเทศไทย มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของนโยบายและกฎหมาย ในส่วนของด้านการสนองงานคณะสงฆ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D.= 1.02) สะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการสนองงานที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ในระดับหนึ่ง เนื่องจากนโยบายทางศาสนามักเชื่อมโยงกับทิศทางทางการเมืองและการบริหารของรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสรชัย สุภักควนิช (2564) ที่ระบุว่า พระสงฆ์ในฐานะพลเมืองในประเทศไทยได้พยายามที่จะปรับท่าทีและบทบาทของตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางการเมืองที่เปลี่ยนไป อีกทั้งยังได้รับผลกระทบจากความล้มเหลวของการบริหารราชการแผ่นดินด้วย สุดท้ายด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.91) แสดงให้เห็นว่าความไม่แน่นอนทางการเมือง การใช้อำนาจของฝ่ายบริหาร มีผลต่อบรรยากาศและขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจสะท้อนผ่านความเชื่อมั่นในผู้นำ การสื่อสารภายใน หรือความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัฐธวัฒน์ ศิริบุตร และสุพัตรา จันทนะศิริ (2564) ที่ระบุว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านวัฒนธรรมองค์กร

โดยสรุป งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้เจ้าหน้าที่จะสามารถรักษาประสิทธิภาพในการกิจหลักได้ดี แต่การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกลับส่งผลกระทบต่อากำหนดนโยบาย การสนองงานคณะสงฆ์ และวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมความเข้มแข็งขององค์กรในอนาคต

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อธิบายได้ว่า ไม่ว่าบุคลากรจะเป็นเพศชายหรือหญิง อยู่ในช่วงอายุหรือระดับการศึกษาใด ต่างได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในลักษณะใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านการวางแผนงานและนโยบาย ด้านการสนองงานคณะสงฆ์ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำ และด้านวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรณราย (2565) ที่ศึกษาปัจจัยซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และพบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ในทางตรงกันข้าม ผลการวิจัยยังพบว่า เมื่อจำแนกตามอาชีพและรายได้ เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ซึ่งมีรายได้แตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและงบประมาณของรัฐบาลสามารถส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในการจ้างงาน โดยเฉพาะงบประมาณที่ใช้ในการจ้างลูกจ้าง ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกันได้รับผลกระทบไม่เท่ากัน ทั้งนี้ผลที่ได้มีลักษณะขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรณราย (2565) ที่รายงานว่า บุคลากรซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านประสิทธิภาพการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับอิทธิพลของการเมืองต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานศาสนา โดยพบว่า แม้องค์กรจะสามารถรักษาภารกิจหลักได้อย่างต่อเนื่อง แต่การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกลับส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบาย การสนองงานคณะสงฆ์ โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจนอีกทั้งยังค้นพบว่า ความแตกต่างด้านอาชีพและรายได้ทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับผลกระทบไม่เท่ากัน ซึ่งสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างในระบบราชการไทย และชี้ให้เห็นว่า “บรรยากาศการทำงาน” และ “ขวัญกำลังใจ” เป็นปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมเช่นเดียวกับด้านนโยบายและโครงสร้าง องค์ความรู้เหล่านี้จึงมีคุณค่าทั้งในเชิงวิชาการและเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรศาสนาให้มีเสถียรภาพและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

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

ละ 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 ความคิดเห็นต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.98) ด้านการวางแผนงานนโยบายขององค์กร ($\bar{X}$ = 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) ผลเชิงบวก ได้แก่ เจ้าหน้าที่สามารถดำรงการปฏิบัติงานประจำได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย แสดงถึงความเข้มแข็งของระบบราชการและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร และการวางแผนงานและนโยบายองค์กรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องแม้ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสาเหตุเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีความชำนาญในงานประจำและองค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน ดังนั้นควรส่งเสริมการสนับสนุนการฝึกอบรม การเพิ่มศักยภาพบุคลากร และการสร้างระบบติดตามงานที่มีความต่อเนื่อง สำหรับผลเชิงลบ ได้แก่ การสนองงานคณะสงฆ์และวัฒนธรรมองค์กรได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง สะท้อนว่าความไม่แน่นอนทางการเมืองทำให้บรรยากาศการทำงานและความเชื่อมั่นต่อผู้นำลดลง เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพและรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงถึงความไม่เท่าเทียมในการได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย ซึ่งสาเหตุเกิดจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและนโยบายที่เปลี่ยนแปลงตามรัฐบาล ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความมั่นคงของตำแหน่งงาน สิ่งควรปรับปรุง คือ การจัดสรรงบประมาณให้มีเสถียรภาพ การวางแผนนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่คำนึงถึงความมั่นคงของเจ้าหน้าที่ทุกประเภท

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

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

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพื้นที่หรือจังหวัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงบริบท

2. ศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร หรือความพึงพอใจในการทำงาน
3. ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น
4. ศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน เพื่อหาแนวทางการบริหารที่เหมาะสม

เหมาะสม

บรรณานุกรม

- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร). DSpace at Silpakorn University. <http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3005>
- จิรัฐวัฒน์ ศิริบุตร และสุพัตรา จันทนะศิริ. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นใหม่ในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 458-470
- ธนภรณ์ พรหมราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์). คลังปัญญา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (PSU Knowledge Bank). <https://kb.psu.ac.th/items/7412d751-af08-4835-94ed-d5fa746d0b38>
- ปวิณนุช ภูกัน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต). <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Paweenuch.Phoo.pdf>
- พระเอกนรินทร์ เขมกาโม, พระมหากิตติ กิตติเมธี, พระมหาสุทนต์ จิตตปัญโญ, พระมหาณัฐพันธ์ สุทนต์วิภาณี และสุทธิรักษ์ ตาพล. (2568). การเมืองและผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมปัจจุบัน. *วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 5(1), 162-170. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/stw/article/view/1946>
- ศรสวรรค์ ทับทิมศรี และชินวัตร เชื้อสระคู. (2567). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารการบริหารปกครองมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 13(2), 73-90
- ศศิ์ คำนิ้ง. (2563). การให้ความหมายเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจกองคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). Chula Digital Collections. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7485/>

สรราชย์ สุภักควนิช. (2564). บทบาทการมีส่วนร่วมทางการเมืองของพระภิกษุสงฆ์ทางสื่อสังคมออนไลน์ใน
 รัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตั้งแต่ยุค พ.ศ. 2557 – 2563 กรณีศึกษา พระสงฆ์ในเขต
 กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). คลังสารสนเทศดิจิทัล
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:294049

สรราชย์ รัชมี. (2567). ความสัมพันธ์ของการบริหารราชการไทยในระบอบประชาธิปไตยกับฝ่ายการเมือง
 มุ่งสู่การสร้างสังคมการเมืองใหม่อย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่ง
 สุวรรณภูมิ, 3(2), 46-59. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JEITS/article/view/5440>

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2566). รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีมอบนโยบายการดำเนินงาน
 แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

<https://onab.go.th/th/content/category/detail/id/9/iid/60688>

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2567). อำนาจหน้าที่.

<https://onab.go.th/th/content/page/index/id/2>