

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของพระวินยาธิการ
2. ผลการสร้างรูปแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 และการตรวจสอบยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อ ดำเนินงานของพระวินยาธิการ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของพระวินยาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากพระวินยาธิการจำนวน 223 รูป ซึ่งตั้งสมมติฐานไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของพระวินยาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 คือ ปัจจัยด้านพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Path Analysis) ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ
2. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของพระวินยาธิการ
3. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ
ดำเนินงานของพระวินยาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูล
เชิงประจักษ์
4. การวิเคราะห์ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการ
ดำเนินงานของพระวินยาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

SUPERIOR	หมายถึง	การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา
INCITE	หมายถึง	สถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน
MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
REASON	หมายถึง	ความมีเหตุผล
SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
ROLE	หมายถึง	การรับรู้บทบาท
EFFECTIVE	หมายถึง	ประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาศิการ

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SKNEWNESS	หมายถึง	ค่าความเบ้
KURTOSIS	หมายถึง	ค่าความโด่ง
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสองหรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
X^2 , ไค-สแควร์	หมายถึง	สถิติทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์
GAMMA	หมายถึง	ค่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม
BETA	หมายถึง	ค่าอิทธิพลของตัวแปรตามที่ 1 ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามที่ 2

t	หมายถึง	ค่าสถิติแจกแจงวิกฤตทดสอบความมี นัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	หมายถึง	ค่าระดับองศาอิสระ
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
RMSEA	หมายถึง	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของราก กำลังสองเฉลี่ย
P-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากเงื่อนไข เริ่มต้นของสมมติฐาน
PSI	หมายถึง	ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่าง ความคลาดเคลื่อน
DE	หมายถึง	ค่าอิทธิพลทางตรง
IE	หมายถึง	ค่าอิทธิพลทางอ้อม
TE	หมายถึง	ค่าอิทธิพลโดยรวม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ต่ำกว่า 30 ปี	20	9.00
1.2 30-40 ปี	47	21.10
1.3 41-50 ปี	90	40.40
1.4 มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	66	29.50
รวม	223	100.00
2. จำนวนพรรษา		
2.1 ต่ำกว่า 5 พรรษา	10	4.50
2.2 6-10 พรรษา	59	26.50
2.3 11-15 พรรษา	83	37.20
2.4 มากกว่า 15 พรรษา ขึ้นไป	71	31.80
รวม	223	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	25	11.20
3.2 มัธยมศึกษา	76	34.10
3.3 อนุปริญญา	56	25.10
3.4 ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	66	29.60
รวม	223	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	32	14.30
3.2 5-10 ปี	41	18.40
3.3 11-15 ปี	83	37.20
3.4 มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	67	30.10
รวม	223	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
5.1 กาศสินธุ์	48	21.50
5.2 ขอนแก่น	66	29.60
5.3 มหาสารคาม	53	23.80
5.4 ร้อยเอ็ด	56	25.10
รวม	223	100.00

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพระวินยาศิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 จำนวน 223 รูป

จำแนกตามอายุ พบว่า พระวินยาศิการ มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 20 รูป (ร้อยละ 9.00) 30-40 ปี จำนวน 47 รูป (ร้อยละ 21.10) 41-50 ปี จำนวน 90 รูป (ร้อยละ 40.40) และ สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 66 คน (ร้อยละ 29.60)

จำแนกตามจำนวนพรรษา พบว่า พระวินยาศิการ มีจำนวนพรรษา ต่ำกว่า 5 พรรษา จำนวน 10 รูป (ร้อยละ 4.50) 6-10 ปี จำนวน 59 พรรษา (ร้อยละ 26.50) 11-15 ปี จำนวน 83 รูป (ร้อยละ 37.20) และ สูงกว่า 15 พรรษาขึ้นไป จำนวน 71 รูป (ร้อยละ 31.80)

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พระวินยาศิการ สำเร็จการศึกษา ระดับประถมศึกษา จำนวน 25 รูป (ร้อยละ 11.20) มัธยมศึกษา จำนวน 76 รูป (ร้อยละ 34.10) อนุปริญญา จำนวน 56 รูป (ร้อยละ 25.10) และ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 66 รูป (ร้อยละ 29.60)

จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พระวินยาศิการ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 32 รูป (ร้อยละ 14.30) 5-10 ปี จำนวน 41 รูป (ร้อยละ 18.40) 11-15 ปี จำนวน 83 คน (ร้อยละ 37.20) และ มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 67 คน (ร้อยละ 30.00)

จำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พระวินยาศิการ ปฏิบัติงานในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 48 รูป (ร้อยละ 21.50) จังหวัดขอนแก่น จำนวน 66 รูป (ร้อยละ 29.60) มหาสารคาม จำนวน 53 รูป (ร้อยละ 23.80) ร้อยเอ็ด จำนวน 56 รูป (ร้อยละ 25.10)

2. ลักษณะการแจกแจงทดสอบไค้่งปกติของตัวแปรต่าง ๆ

ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้โปรแกรมลิสเรล คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายแบบไค้่งปกติ ซึ่งทุกตัวแปรจะต้องได้ทั้ง 2 ค่า คือ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ไม่เกิน +1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตรวจสอบค่าความเบ้และค่าความโค้ง ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	n	SKNEWNESS		KURTOSIS	
		ค่าสถิติ	Std. Error	ค่าสถิติ	Std. Error
1. SUPERIOR	223	-.515	.163	.208	.324
2. INCITE	223	-.212	.163	-.239	.324
3. MOTIVE	223	-.388	.163	.272	.324
4. REASON	223	.321	.163	.042	.324
5. SELF	223	-.032	.163	-.245	.324
6. ROLE	223	.062	.163	-.220	.324
7. EFFECTIVE	223	.279	.163	.901	.324

หมายเหตุ	SUPERIOR	หมายถึง	การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา
	INCITE	หมายถึง	สถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน
	MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจ
	REASON	หมายถึง	ความมีเหตุผล
	SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
	ROLE	หมายถึง	การรับรู้บทบาท
	EFFECTIVE	หมายถึง	ประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาศิการ

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลการกระจายเป็นโค้งปกติโดยทดสอบค่าสถิติความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าสถิติไม่เกิน ± 1 สามารถบ่งชี้ได้ว่ายอดโค้งของข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้งปกติสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในโปรแกรมลิสรลได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของพระวินยาศิการในเขตปกครองคนสงฆ์ภาค 9

การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของพระวินยาศิการในเขตปกครองคนสงฆ์ภาค 9 เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งนี้เพื่อยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของพระวินยาศิการในเขตปกครองคนสงฆ์ภาค 9 มีรูปแบบความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย แสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร (Variables)	EFFEC TIVE	SUPE RIOR	INCITE	MO TIVE	REA SON	SELF	ROLE
1. EFFECTIVE	1.00						
2. SUPERIOR	.490*	1.00					
3. INCITE	.553*	.170	1.00				
4. MOTIVE	.362*	.292*	.195	1.00			
5. REASON	.146*	.252*	.126*	.214	1.00		
6. SELF	.615*	.124*	.387*	.210*	.321*	1.00	
7. ROLE	.245*	.176*	.234*	.206*	.509*	.239*	1.00

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

SUPERIOR หมายถึง การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา

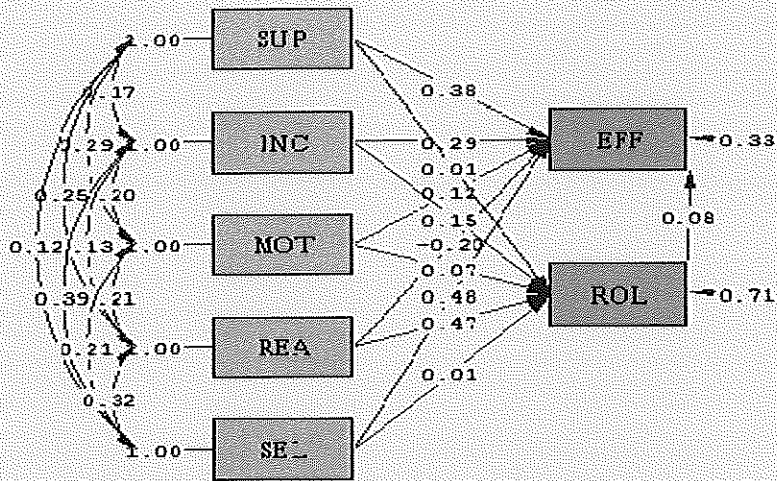
INCITE หมายถึง สถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน

MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจ
REASON	หมายถึง	ความมีเหตุผล
SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
ROLE	หมายถึง	การรับรู้บทบาท
EFFECTIVE	หมายถึง	ประสิทธิผลการบริหารจัดการของ พระวินยาศิการ

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทนั้นมี ความสัมพันธ์กับตัวแปรผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการของ พระวินยาศิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผล ต่อ การดำเนินงานของพระวินยาศิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ระหว่างภาวะสันนิษฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการวิเคราะห์แบบจำลองรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาศิการ เพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 เพื่อทดสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ใช้ การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิสต์สูงสุด ซึ่งในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบความตรง และการปรับแบบจำลองจะดำเนินการติดต่อกันไปจนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จากการทดสอบ ความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบประสิทธิผล การบริหารจัดการของพระวินยาศิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ได้ค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p\text{-value} = 1$, $GFI = 1$, $RMSEA = 0.00$ ค่าสถิติทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนด ซึ่งสรุปได้ว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏผลแสดงในแผนภาพที่ 6



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

หมายเหตุ	X^2 , ไค-สแควร์	หมายถึง	สถิติทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร
	df	หมายถึง	ค่าระดับของสาอิสระ
	P-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากเงื่อนไขเริ่มต้นของสมมติฐาน
	RMSEA	หมายถึง	ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
	SUPERIOR	หมายถึง	การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา
	INCITE	หมายถึง	สถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน
	MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจ
	REASON	หมายถึง	ความมีเหตุผล
	SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
	ROLE	หมายถึง	การรับรู้บทบาท
	EFFECTIVE	หมายถึง	ประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาศิการ

แผนภาพที่ 6 ตัวแบบจำลองรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาศิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ตามตัวแบบสมมติฐานตั้งต้น

ตารางที่ 5 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจำลองสมมติฐานของการวิจัย

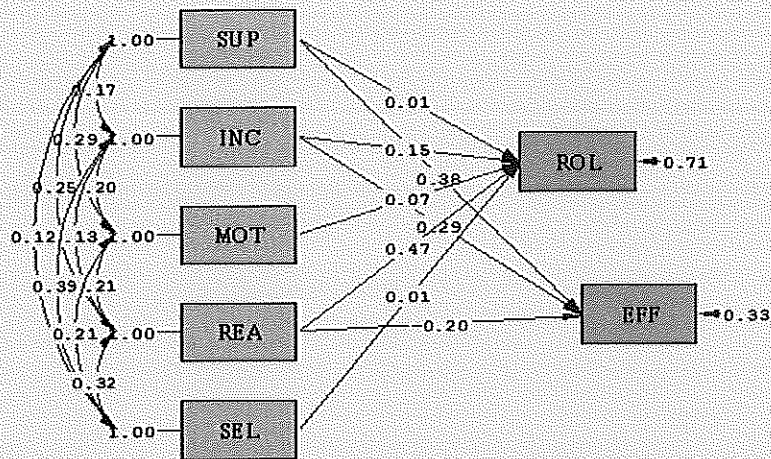
ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา
1. χ^2/df	มีค่า < 3 และเข้าใกล้ 0	0.000	ผ่านเกณฑ์
2. GFI	มีค่า > .90 ขึ้นไปและเข้าใกล้ 1	1.000	ผ่านเกณฑ์
3. P-value	มีค่า > .05 ขึ้นไป	1.000	ผ่านเกณฑ์
4. RMSEA	มีค่า < .05 ลงมา	0.000	ผ่านเกณฑ์
5. PSI	มีค่าต่ำกว่า 50 %	29 %	ผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ	χ^2 , ไค-สแควร์ หมายถึง	สถิติทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน ของตัวแปร
	df หมายถึง	ค่าระดับของเสรีอิสระ
	P-value หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากเงื่อนไข เริ่มต้นของสมมติฐาน
	RMSEA หมายถึง	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของราก กำลังสองเฉลี่ย
	PSI หมายถึง	ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่าง ความคลาดเคลื่อน

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่าตัวแบบตั้งต้นมีค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด แสดงว่าตัวแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวมดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 6 อิทธิพลระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผล	
		ROLE	EFFECTIVE
1. SUPERIOR	DE	0.01	0.38
	IE	-	0.01
	TE	0.01	0.39
2. INCITE	DE	0.15	0.29
	IE	-	0.01
	TE	0.17	0.30
3. MOTIVE	DE	0.07	0.12
	IE	-	0.01
	TE	0.07	0.13
4. REASON	DE	0.47	0.20
	IE	-	0.04
	TE	0.47	0.16
5. SELF	DE	0.01	0.08
	IE	-	0.00
	TE	0.01	0.08
6. ROLE	DE	-	0.28
	IE	-	-
	TE	-	0.28
R^2		.29	.67



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

หมายเหตุ	X^2 , ไค-สแควร์	หมายถึง	สถิติทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน ของตัวแปร
	df	หมายถึง	ค่าระดับองศาอิสระ
	P-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากเงื่อนไข เริ่มต้นของสมมติฐาน
	RMSEA	หมายถึง	ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของราก กำลังสองเฉลี่ย
	SUPERIOR	หมายถึง	การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือ ผู้บังคับบัญชา
	INCITE	หมายถึง	สถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน
	MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจ
	REASON	หมายถึง	ความมีเหตุผล
	SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
	ROLE	หมายถึง	การรับรู้บทบาท
	EFFECTIVE	หมายถึง	ประสิทธิผลการบริหารจัดการของ พระวินยาริการ

แผนภาพที่ 7 ตัวแบบจำลองรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาริการเพื่อความ
ยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ปรับปรุงใหม่โดยตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติออกไป

จากตารางที่ 6 พบว่าเส้นทางอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของพระวินยาศึกษาทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพล ปราบกฏผล ดังนี้

1. อิทธิพลโดยตรง

1.1 การได้รับการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.38

1.2 สถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.29

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.12

1.4 เหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.20

1.5 ความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.08

1.6 การรับรู้บทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.28

2. อิทธิพลทางอ้อม

2.1 การได้รับการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.01

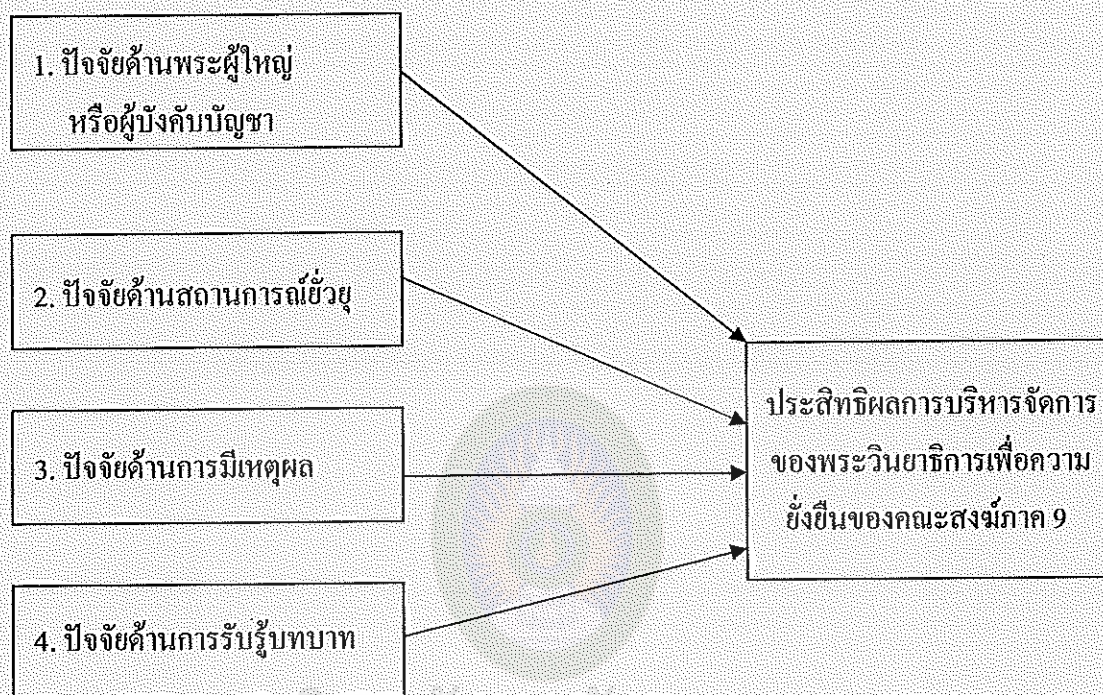
2.2 สถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.01

2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.01

2.4 เหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.04

เมื่อทราบค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรผลจากตารางที่ 7 ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบค่าอิทธิพลอีกครั้งจากรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลของโปรแกรม ลิสเรล (Output) เพื่ออ่านค่า Gamma โดยละเอียด ทำให้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ค่า $t = 1.50$) และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (ค่า $t = 0.26$) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรตาม ซึ่งในเกณฑ์การพิจารณา ค่า t จะต้องมามีค่าตั้งแต่ 1.96 ขึ้นไป จึงจะถือว่า ตัวแปรนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบจำลองใหม่โดยตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ออกไป เพื่อให้ได้ตัวแบบจำลองรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาศึกษา เพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ที่เหมาะสม ดังแผนภาพที่ 7

จากสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลข้างต้น อธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของพระวินยธิการ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ดังนี้



แผนภาพที่ 8 ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของพระวินยธิการ

ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของพระวินยาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความมีเหตุผล และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ มาจัดทำเป็นรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การยกร่างรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาคำนิยามศัพท์เฉพาะของทั้ง 4 ด้านที่จะนำมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาอย่างละเอียดว่าปัจจัยนั้นคืออะไร หมายถึงอะไร และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยละเอียด จากนั้นผู้วิจัยจึงร่างรูปแบบในการพัฒนาเบื้องต้นขึ้น

2. เมื่อได้ร่างรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 แล้ว ผู้วิจัยได้เสนอร่างรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวไปยังผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของพระวินยาธิการ จำนวน 20 รูป/คน ทำการตรวจสอบยืนยัน (Expert Verify) และวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามยืนยันรูปแบบการวิจัย ซึ่งมีทั้งแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าและแบบวิจารณ์ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล แล้วนำมาเทียบกับบริบทของการวิจัยแล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้รูปแบบในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ที่เหมาะสมต่อไป

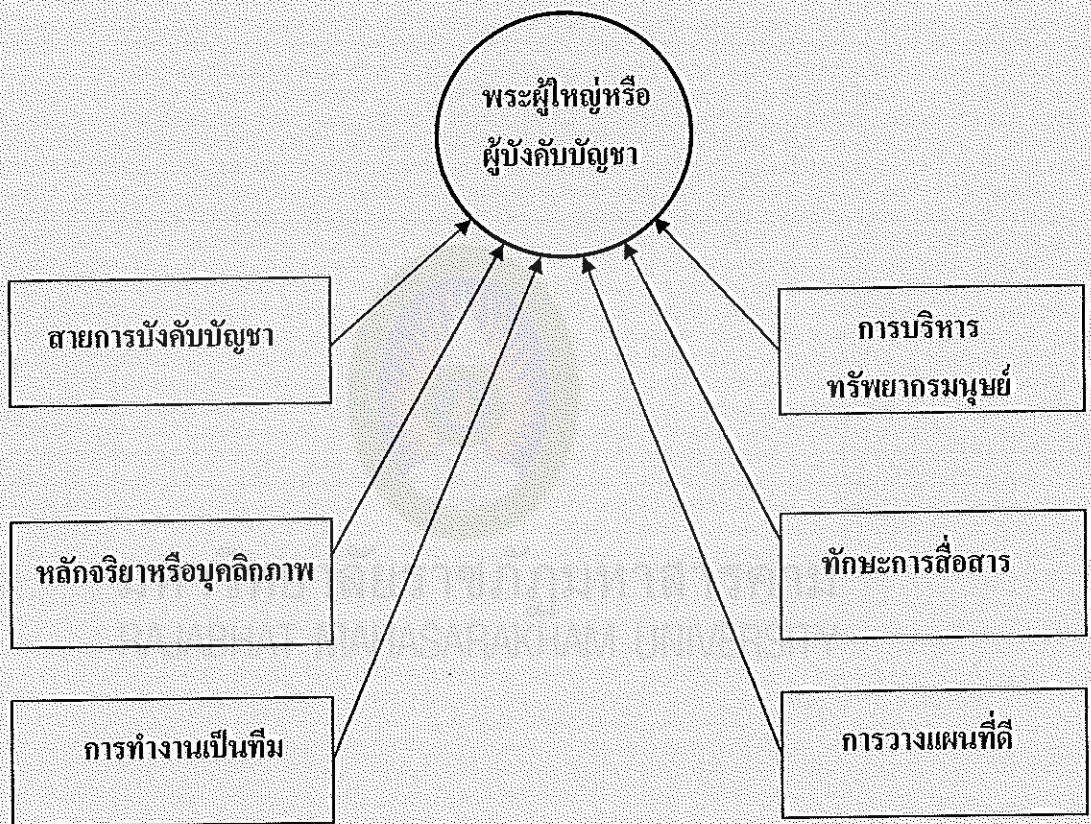
3.1 การยกร่างรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ในเบื้องต้นโดยผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ด้านสถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน ด้านความมีเหตุผล และด้านการรับรู้บทบาท มากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนา โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 รูปแบบการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.38 ผู้วิจัยจึงได้จัดทำรูปแบบและแนวทางการพัฒนาแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ดังแผนภาพที่ 8

รูปแบบการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา



แผนภาพที่ 9 รูปแบบการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา

แนวทางการพัฒนาแรงการได้รับการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา

บริบทความสำคัญ

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลอื่นให้ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน การสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา การให้คำแนะนำและคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support) ในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจก็จะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ กรณีของพระวินยการก็เช่นเดียวกัน ที่จะต้องทำตนให้เป็นผู้ได้รับการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่ให้ได้เพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่หากได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาแล้วผู้ปฏิบัติก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผู้วิจัยค้นพบแนวทางที่จะพัฒนาพระวินยการ โดยการให้ความรู้และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ในประเด็นดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำและสายการบังคับบัญชา

- 1.1 ความหมาย ความสำคัญของภาวะผู้นำและสายการบังคับบัญชา
- 1.2 บทบาท พฤติกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำ
- 1.3 ความสำคัญเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์
- 1.4 ความรู้ทางการบริหารงานและบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 1.5 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

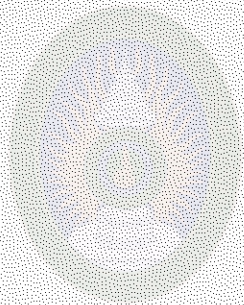
2. การพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์

- 2.1 การปรับปรุงสมรรถภาพทางกาย (จรรย์วัตร)
- 2.2 การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม

- 2.3 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
- 2.4 การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร
- 2.5 ผู้นำแบบประชาธิปไตย

3. การพัฒนาความรู้ทางการบริหารงาน

- 3.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- 3.2 นโยบายสาธารณะและการวางแผน
- 3.3 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวง
- 3.4 การทำงานเป็นทีมและการจูงใจ
- 3.5 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

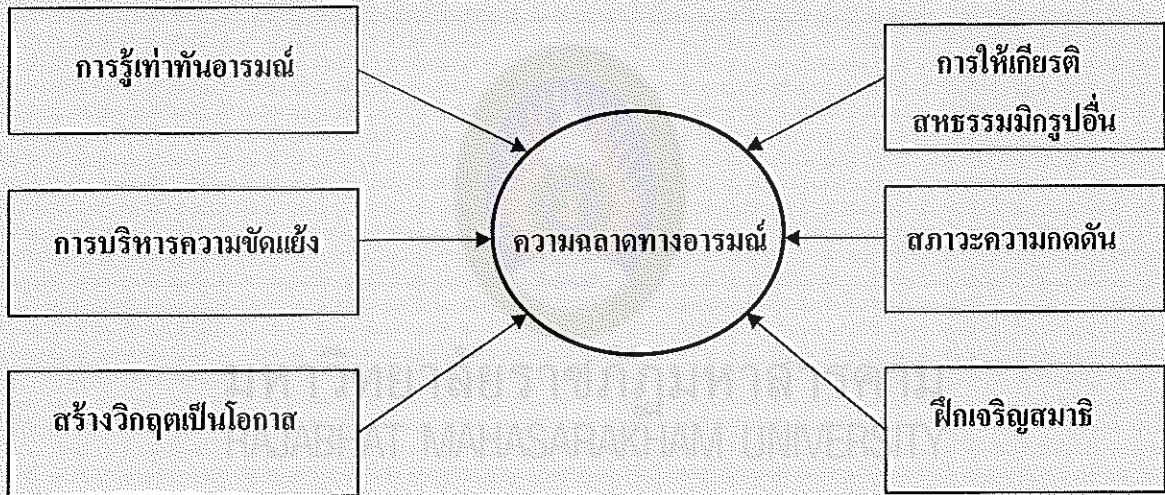


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
คณะศึกษาศาสตร์มหาสารคาม

3.1.2 รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 ผู้วิจัยจึงได้จัดทำรูปแบบและแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน ดังแผนภาพที่ 9

รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน



แผนภาพที่ 10 รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

บริบทความสำคัญ

พฤติกรรมในสถานการณ์ชั่ววู่นั้นเป็นผลของการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสามประเภท ประเภทแรก คือ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความเชื่อเชิงจริยธรรม ความสามารถในการบังคับตน ความฉลาด ความภาคภูมิใจ ความวิตกกังวล ความโอนอ่อนต่อสิ่งชั่ววอนใจ และลักษณะบุคลิกภาพบางประการ ซึ่งหมายถึง การแสดงออกอาการทางประสาท (Neuroticism) และบุคลิกภาพแสดงตน (Extroversion) ประเภทที่สอง คือ ลักษณะสำคัญของสถานการณ์ชั่ววู เช่น ความเสี่ยงต่อการถูกจับได้ คุณค่าของรางวัลที่จูงใจให้อยากได้ และการมีตัวแปรซึ่งกระทำความดี หรือชักจูงให้กระทำความชั่ว สาเหตุประเภทสุดท้ายคือ ลักษณะของสังคมหรือกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีกฎเกณฑ์ ความเชื่อถือและปทัสถานที่แตกต่างกัน อันเป็นสาเหตุให้บุคคลจากสังคมหนึ่ง มีความซื่อสัตย์มากหรือน้อยกว่าบุคคลในสังคมอื่น ๆ ได้ ซึ่งสถานการณ์ชั่ววู (Temptation Situations) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะ ชักจูงใจให้บุคคลกระทำในสิ่งซึ่งขัดแย้งกับกฎเกณฑ์ที่ได้วางเป็นหลักปฏิบัติอยู่แต่เดิมในที่นั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ เช่น ได้วัตถุสิ่งของที่ต้องการ ได้รับรางวัลหรือคำชมเชย เป็นต้น ในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติสามารถก้าวข้ามสถานการณ์ชั่ววูต่าง ๆ ไปได้ก็จะขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย พระวินัยการต้องปฏิบัติงานอยู่ในสถานการณ์ชั่ววูหลายอย่าง อาทิ การเข้าควบคุมตัวพระทุศีล และการ

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

- 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
- 1.2 ดีใจ เสียใจ อิจฉา ต่างกรรมต่างวาระต้องรู้เท่าทันอารมณ์
- 1.3 การแสดงความเคารพและให้เกียรติผู้อื่นด้วยความจริงใจ
- 1.4 เทคนิคการบริหารจัดการความขัดแย้ง
- 1.5 เมื่อต้องเผชิญความไม่เป็นมิตร

2. การเตรียมความพร้อมเมื่อต้องทำงานภายใต้สภาวะความ

- 2.1 ความหมายของสภาวะความกดดันในการทำงาน
- 2.2 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- 2.3 ขวัญกำลังใจและความมั่นคงทางจิตใจ

2.4 การยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง

2.5 การสร้างวิกฤตเป็น โอกาส

3. เทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับตนเอง

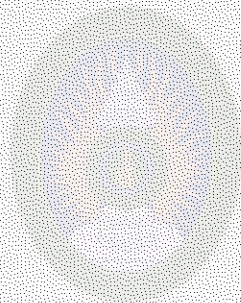
3.1 ความเข้าใจและยอมรับธรรมชาติของอารมณ์

3.2 รับฟังความคิดเห็นและให้เกิดริตผู้อื่น

3.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้วยเหตุผลปราศจากอคติ

3.4 พฤติกรรมได้ตอบสนองการณ์ช่วยอย่างสร้างสรรค์

3.5 การฝึกจิตสมาธิและการสวดมนต์

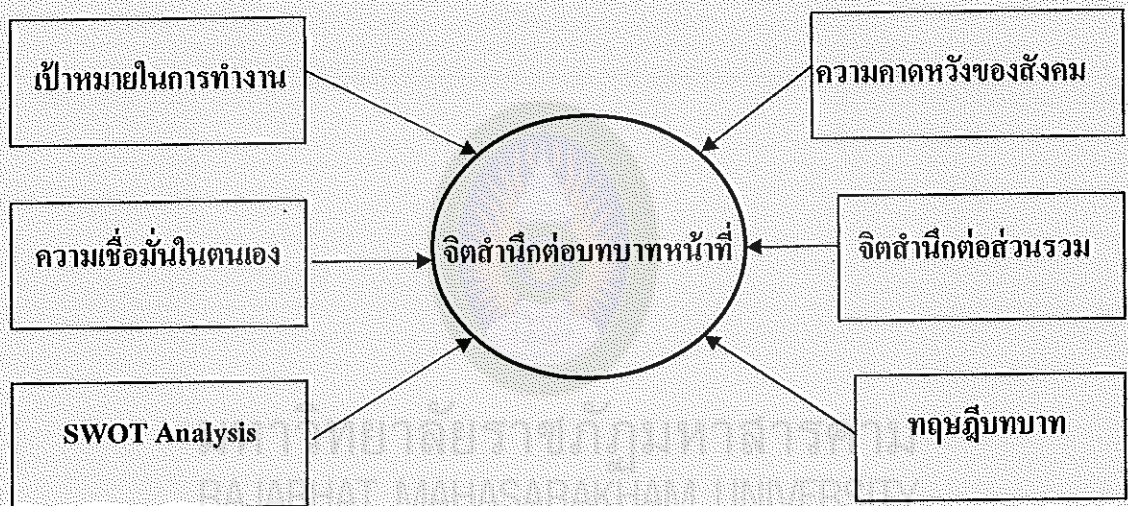


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT BURAPHHA UNIVERSITY

3.1.3 รูปแบบการพัฒนาสร้างจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.28 ผู้วิจัย จึงได้จัดทำรูปแบบและแนวทางการพัฒนาการสร้างจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ดังแผนภาพที่ 11

รูปแบบการพัฒนาการสร้างจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่



แผนภาพที่ 11 รูปแบบการพัฒนาการสร้างจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่

แนวทางการพัฒนาการสร้างจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่

บริบทความสำคัญ

บทบาท (Role) เป็นเรื่องของพฤติกรรมและหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใด ควรแสดงพฤติกรรมให้ตรงกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู เป็นต้น จันทรฉาย ปิ่นแก้ว (2546) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำหรือปฏิบัติเมื่อเข้าดำรงตำแหน่งนั้นๆ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของตนเองและตามความคาดหวังในตำแหน่งอาชีพที่ครองอยู่ การรับรู้บทบาท เป็นการที่บุคคลรับรู้ว่ามีลักษณะอย่างไรและสามารถมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความต้องการของบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น การปฏิบัติตามบทบาทของบุคคล เป็นการแสดงบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือแสดงบทบาทตามการรับรู้และความคาดหวังของตนเอง ที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทที่บุคคลนั้นๆ ครองตำแหน่งอยู่ และมีความสอดคล้องกันในบทบาทที่คาดหวังและการรับรู้ของตนเอง

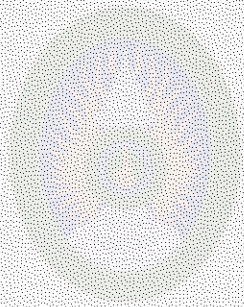
กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความคาดหวังในบทบาท แสดงบทบาทตามความคาดหวังของผู้อื่นตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่ 2) การรับรู้บทบาท เป็นการที่บุคคลรับรู้ว่ามีลักษณะอย่างไรและสามารถมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ 3) การยอมรับบทบาท เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีความเห็นสอดคล้องกันระหว่างบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ และ 4) การปฏิบัติตามบทบาทของบุคคล เป็นการแสดงบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทที่บุคคลนั้นๆ ครองตำแหน่งอยู่ สัมฤทธิ์ผลขององค์การต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับและความคาดหวังจากสังคม พระวินยาศิการถูกคาดหวังจากสังคมในการเป็นผู้ปราบปรามการกระทำผิดของพระพุทศที่มีจริยวัตรไม่ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย การเสริมสร้างความรับรู้บทบาทในตัวพระวินยาศิการจึงมีความสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีบทบาท

- 1.1 ความหมาย และความสำคัญของทฤษฎีบทบาท
- 1.2 องค์ประกอบของบทบาทในมิติต่าง ๆ
- 1.3 การปฏิบัติตามบทบาทของบุคคลในสถานการณ์จริง
- 1.4 ความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทพระวินยาศิการ

2. กระบวนการและเทคนิควิธีในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

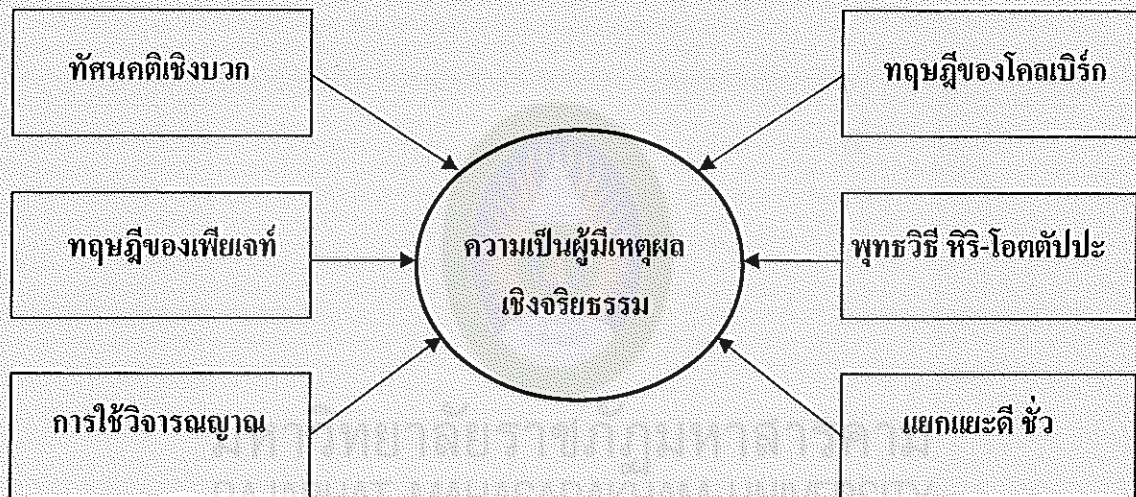
- 2.1 สมรรถนะในตนเองและการเคารพตนเอง
- 2.2 ความรอบครอบและการวางแผนที่ดี
- 2.3 กล้าเสี่ยง รักความยุติธรรม และไม่วิตกกจริต
- 2.4 SWOT Analysis



3.1.4 รูปแบบการพัฒนาคามีเป็นผู้มีเหตุผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคามีเหตุผล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.20 ผู้วิจัยจึงได้จัดทำรูปแบบและแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมเบื้องต้น ดังแผนภาพที่ 10

รูปแบบการพัฒนาคามีเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม



แผนภาพที่ 12 รูปแบบการพัฒนาคามีเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม

แนวทางการพัฒนาการเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม

บริบทความสำคัญ

การเป็นผู้มีเหตุผลเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นที่ต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรม เพราะจากการศึกษาของโคลเบอร์ก แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่าง ๆ เช่น การรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญและความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติ หรือทำให้ดูเป็นตัวอย่าง จะไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ยอมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมบังคับตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) จึงแสดงถึงความมุ่งหวังหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลักเคียงโทษที่อาจเกิดต่อตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวมโดยการที่ตนจะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรม

- 1.1 ความหมาย ความสำคัญของเหตุผลเชิงจริยธรรม
- 1.2 พัฒนคติในเชิงบวกต่อองค์กร เพื่อนร่วมงานและประชาชน
- 1.3 วิเคราะห์เหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก
- 1.4 วิเคราะห์เหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของเพียเจท์
- 1.5 พุทธวิธี หิริ-โอตตัปปะ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางจริยธรรม

- 2.1 การใช้วิจารณญาณต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
- 2.2 เมื่อต้องเลือกข้างในสถานการณ์แวดล้อมที่กดดัน
- 2.3 ทำดีเสมอตัวทำชั่วอัปราชัย
- 2.4 หลักการคุณธรรมสากล (Universal Ethical Principle Orientation)
- 2.5 ทศพิธราชธรรมและธรรมาภิบาล

3.2 การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ในเบื้องต้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการพิจารณาตรวจสอบและวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ (Expert Verify)

ผู้วิจัยได้เสนอร่างรูปแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ให้ผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการพิจารณาตรวจสอบยืนยันและวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 20 รูปและคน ซึ่งเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยขั้นตอนนี้อยู่ในรูปของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและการวิเคราะห์เนื้อหาถอดความบทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามยืนยันรูปแบบการวิจัยฉบับดังกล่าวไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 รูป/คน เมื่อ วันที่ 1 สิงหาคม 2557 และได้รับแบบสอบถามกลับมาครบทุกฉบับเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2557 (ระยะเวลา 1 เดือน)

ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการที่ร่วมตรวจสอบยืนยันและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ได้แก่

สายพระสังฆาธิการระดับปกครองชั้นผู้ใหญ่

- | | |
|---------------------------|----------------------------------|
| 1. พระเทพสารคามมุนี,ดร. | ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม |
| 2. พระเทพสิทธิอาจารย์ | เจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม |
| 3. พระพุทธิสารมุนี | เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด |
| 4. พระครูปริยัติกิจ | รองเจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม |
| 5. พระครูสุวรรณสรานุกิจ | เจ้าคณะอำเภอเมืองร้อยเอ็ด |
| 6. พระครูวรกิจสุนทร | เจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม |
| 7. พระครูพิศาลชัยธรรม,ดร. | รองเจ้าคณะอำเภอบรบือ |
| 8. พระครูพิสัยสารคุณ | เจ้าคณะอำเภอโกสุมพิสัย |
| 9. พระครูสารกิจประยุต | รองคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม |
| 10. พระครูวิชัยกิตติคุณ | เจ้าคณะอำเภอกันทรวิชัย |

สายนักวิชาการ

- | | |
|--------------------|---------------------------------|
| 11. นายพงศธร สีขาว | ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา |
|--------------------|---------------------------------|
- จังหวัดมหาสารคาม

12. นายสมพร จันทร์อูด จังหวัดมหาสารคาม	นักวิชาการสำนักงานพระพุทธศาสนา
13. ผศ.พลเผ่า เพ็งวิภาศ วิทยาเขตขอนแก่น	หัวหน้าภาควิชาปรัชญาและศาสนา มจร.
14. ผศ.ดร.อภิญวัฒน์ โพธิ์सान มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	หัวหน้าภาควิชาปรัชญาและศาสนา
15. รศ.ดร.ปาริชา มารีเคน	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
16. ผศ.ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ ราชภัฏมหาสารคาม	อดีตผู้อำนวยการสำนักวิจัยฯ มหาวิทยาลัย
17. ผศ.ดร.วิทยา เจริญศิริ	คณบดีคณะนิติศาสตร์
18. ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ รัฐประศาสนศาสตร์	อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และ
19. ผศ.ดร. ภักดี โพธิ์สิงห์ รัฐประศาสนศาสตร์	อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และ
20. ผศ.ดร.สุรทิน นารากิรมณ์	รองนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม

หลังจากผู้วิจัยได้ได้รับแบบสอบถามกลับมาครบทุกฉบับแล้วได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามซึ่งปรากฏว่ามีความสมบูรณ์และความถูกต้องครบทุกฉบับทั้ง 20 ฉบับ จึงทำการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลแบบสอบถามขึ้นในรูปแบบการวิจัย ตอนที่ 1 โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 186)

ค่าเฉลี่ย	ความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	น้อย
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	มาก
4.21 – 5.00	มากที่สุด

การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระวินยาธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 โดยผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการทั้ง 20 ท่าน ปรากฏผล ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระวินยาศึกษาเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9

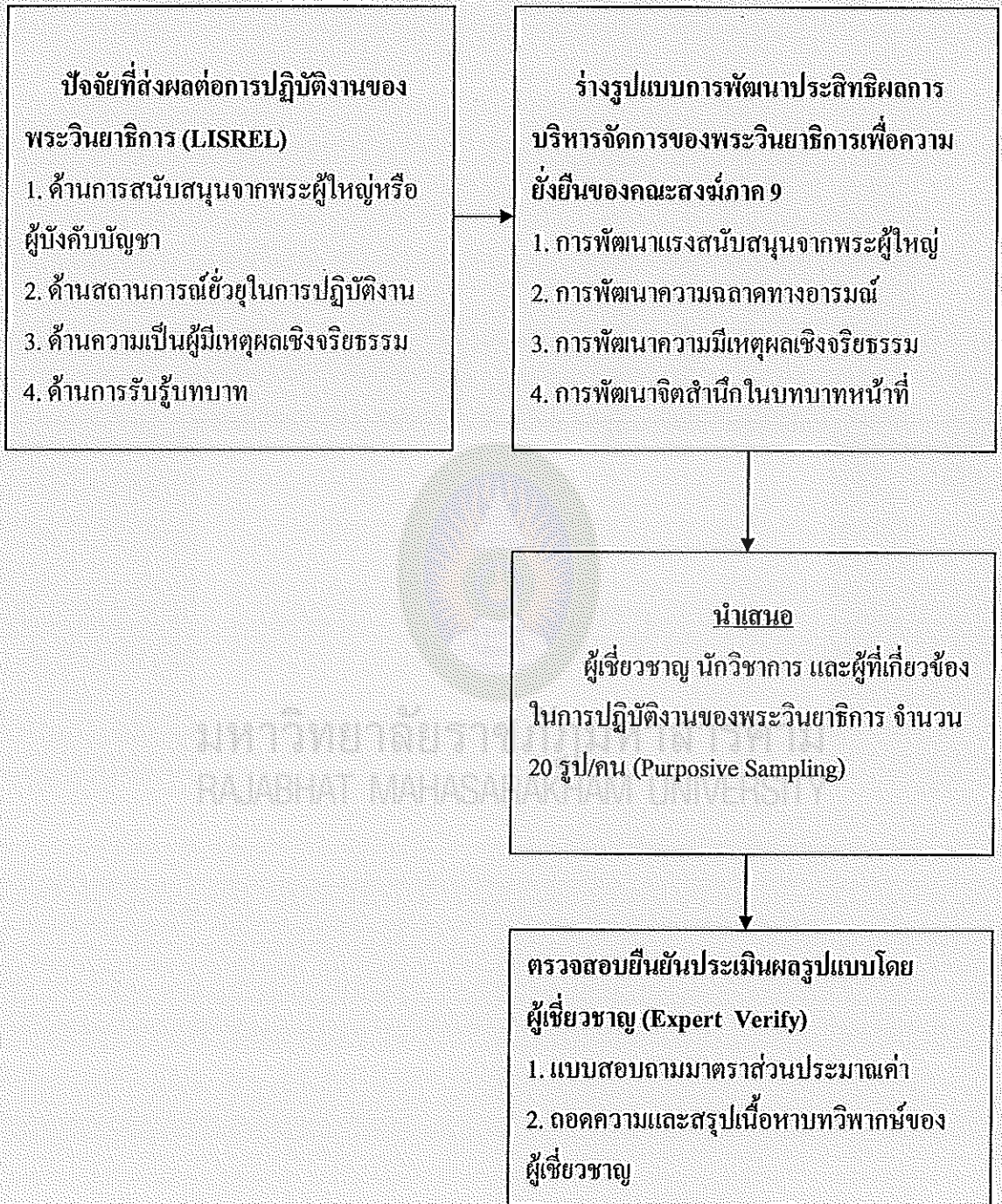
ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	แปรผล
1	ด้านการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา องค์ความรู้เรื่องสายการบังคับบัญชามีผลต่อการพัฒนา สนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.50	มากที่สุด
2	องค์ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการ พัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.40	มากที่สุด
3	ทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุน จากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.40	มากที่สุด
4	ทักษะการสื่อสารมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระ ผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.60	มากที่สุด
5	ทักษะการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุน จากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.70	มากที่สุด
6	ทักษะการวางแผนที่ดีมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนจาก พระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.70	มากที่สุด
	รวม	4.55	มากที่สุด
7	ด้านสถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน การรู้เท่าทันอารมณ์มีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทาง อารมณ์ในการทำงาน	4.2	มาก
8	การให้เกียรติเพื่อนสหธรรมิกพระวินยาศึกษาอื่นมีผลต่อ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	4.4	มากที่สุด
9	เทคนิคการบริหารจัดการความขัดแย้งมีผลต่อการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	3.9	มาก
10	เทคนิคการทำงานภายใต้สภาวะความกดดันมีผลต่อการ พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	3.8	มาก

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
11	การสร้างวิกฤตเป็นโอกาสมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	3.9	มาก
12	การฝึกเจริญสมาธิสวดมนต์ภาวนามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	4.2	มาก
	รวม	4.06	มาก
	ด้านการพัฒนาความเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม		
13	การมีทัศนคติเชิงบวกมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	4.2	มาก
14	ทฤษฎีของโคลเบิร์กมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	4.5	
15	องค์ความรู้เรื่องทฤษฎีของเพียเจต์มีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	4.1	มากที่สุด
16	พุทธวิธีทางการบริหาร (หิริ-โอตตปปะ) มีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	4.4	มากที่สุด
17	การใช้วิจารณญาณอย่างเหมาะสมมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	3.8	มาก
18	การแยกแยะผิดชอบชั่วดี สีขาว สีดำมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	3.9	มาก
	รวม	4.15	มาก
	ด้านการรับรู้บทบาท		
19	การมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีผลต่อการสร้างจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่	4.20	มาก
20	การรับรู้ว่าสังคมคาดหวังสิ่งใดในตัวเรามีผลต่อการสร้างจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่	4.10	มาก
21	การพัฒนาสมรรถนะในตนเองมีผลต่อการสร้างจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่	4.00	มาก
22	ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมีผลต่อการสร้างจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่	4.00	มาก

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
23	การนำเทคนิค SWOT Analysis มาปรับใช้ในการทำงานมีผลต่อการจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่	4.10	มาก
24	องค์ความรู้เรื่องทฤษฎีบทบาทที่มีผลต่อการพัฒนาการเสริมสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่	4.25	มาก
	รวม	4.11	มาก
	รวมทั้งหมด	4.20	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 รูป/คน พิจารณาความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพระวินยธิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9 ได้จริง

สรุปกระบวนการวิจัย



แผนภาพที่ 13 สรุปกระบวนการวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการของพระวินยาศิการเพื่อความยั่งยืนของคณะสงฆ์ภาค 9