

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล  
ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าคณะตำบล
2. ผลการพัฒนาและยืนยันรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล  
ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

#### ผลการวิจัยระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าคณะตำบลในเขต  
ปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าคณะตำบลในเขต  
ปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 จำนวน 266 รูป ซึ่งตั้งสมมติฐานไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน  
ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 คือ ปัจจัยด้านพระผู้ใหญ่มากหรือผู้บังคับบัญชา  
ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิง  
จริยธรรม ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (เพื่อนสหธรรมิก) และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง  
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ผลด้วยสมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model : SEM) โดย  
ใช้โปรแกรมลิสเรล (Path Analysis by Lisrel : PAL) ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์  
ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ
2. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล
3. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ  
หน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิง  
ประจักษ์
4. การวิเคราะห์ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่  
ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

### 1. สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

SUPERIOR	หมายถึง	การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา
EMOTION	หมายถึง	ความฉลาดทางอารมณ์
MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
REASON	หมายถึง	ความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม
COLLEA	หมายถึง	เพื่อนร่วมงานหรือสหธรรมิก
SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
EFFECTIVENESS	หมายถึง	ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

### 2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$n$	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SKNEWNESS	หมายถึง	ค่าความเบ้
KURTOSIS	หมายถึง	ค่าความโด่ง
$r$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
$\chi^2$ , ไค-สแควร์	หมายถึง	สถิติทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์
GAMMA	หมายถึง	ค่าอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม
BETA	หมายถึง	ค่าอิทธิพลของตัวแปรตามที่ 1 ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามที่ 2
$t$	หมายถึง	ค่าสถิติแจกแจงวิกฤตทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

df	หมายถึง	ค่าระดับองศาอิสระ
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
RMSEA	หมายถึง	ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของราก กำลังสองเฉลี่ย
P-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากเงื่อนไข เริ่มต้นของสมมติฐาน
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว
DE	หมายถึง	ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	หมายถึง	ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	หมายถึง	ค่าอิทธิพลโดยรวม (Total Effect)



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ต่ำกว่า 30 ปี	20	7.50
1.2 30-40 ปี	47	17.60
1.3 41-50 ปี	110	41.40
1.4 มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	89	33.50
รวม	226	100.00
2. จำนวนพรรษา		
2.1 ต่ำกว่า 5 พรรษา	10	3.80
2.2 6-10 พรรษา	59	22.20
2.3 11-15 พรรษา	83	31.20
2.4 มากกว่า 15 พรรษา ขึ้นไป	114	42.80
รวม	266	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	25	9.40
3.2 มัธยมศึกษา	76	28.50
3.3 อนุปริญญา	56	21.10
3.4 ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	109	41.00
รวม	266	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	32	12.00
3.2 5-10 ปี	41	15.40
3.3 11-15 ปี	83	31.20
3.4 มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	110	41.40
รวม	266	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
5.1 กาลสินธุ์	47	17.60
5.2 ขอนแก่น	83	31.20
5.3 มหาสารคาม	56	21.10
5.4 ร้อยเอ็ด	80	30.10
รวม	266	100.00

จากตารางที่ 2 เจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 จำนวน 266 รูป

จำแนกตามอายุ พบว่า เจ้าคณะตำบล มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 20 รูป (ร้อยละ 7.50) 30-40 ปี จำนวน 47 รูป (ร้อยละ 17.70) 41-50 ปี จำนวน 110 รูป (ร้อยละ 41.40) และ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 89 คน (ร้อยละ 33.50)

จำแนกตามจำนวนพรรษา พบว่า เจ้าคณะตำบล มีจำนวนพรรษา ต่ำกว่า 5 พรรษา จำนวน 10 รูป (ร้อยละ 3.80) 6-10 ปี จำนวน 59 รูป (ร้อยละ 22.20) 11-15 ปี จำนวน 83 รูป (ร้อยละ 31.20) และ มากกว่า 15 พรรษาขึ้นไป จำนวน 114 รูป (ร้อยละ 42.90)

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เจ้าคณะตำบล สำเร็จการศึกษา ระดับประถมศึกษา จำนวน 25 รูป (ร้อยละ 9.40) มัธยมศึกษา จำนวน 76 รูป (ร้อยละ 28.60) อนุปริญญา จำนวน 56 รูป (ร้อยละ 21.10) และ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 109 รูป (ร้อยละ 41.00)

จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าคณะตำบล มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 32 รูป (ร้อยละ 12.00) 5-10 ปี จำนวน 41 รูป (ร้อยละ 15.40) 11-15 ปี จำนวน 83 รูป (ร้อยละ 31.20) และ มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 110 รูป (ร้อยละ 41.40)

จำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าคณะตำบล ปฏิบัติงานในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 47 รูป (ร้อยละ 17.70) จังหวัดขอนแก่น จำนวน 83 รูป (ร้อยละ 31.20) มหาสารคาม จำนวน 56 รูป (ร้อยละ 21.10) และ ร้อยเอ็ด จำนวน 80 รูป (ร้อยละ 30.10)

## 2. ลักษณะการแจกแจงทดสอบไค้ปกติของตัวแปรต่าง ๆ

ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้โปรแกรมลิสเรล คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายแบบ ไค้ปกติ ซึ่งทุกตัวแปรจะต้องได้ทั้ง 2 ค่า คือ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ไม่เกิน +1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ ตรวจสอบค่าความเบ้และค่าความโค้ง ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ลักษณะการแจกแจงตัวแปรต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	n	SKNEWNESS		KURTOSIS	
		ค่าสถิติ	Std. Error	ค่าสถิติ	Std. Error
1. SUPERIOR	266	-.566	.149	.349	.298
2. EMOTION	266	-.207	.149	-.229	.298
3. MOTIVE	266	-.332	.149	.201	.298
4. REASON	266	.296	.149	.233	.298
5. COLLEA	266	.034	.149	-.063	.298
6. SELF	266	.047	.149	-.181	.298
7. EFFECTIVE	266	-.215	.149	.159	.298

หมายเหตุ	SUPERIOR	หมายถึง	การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา
	EMOTION	หมายถึง	ความฉลาดทางอารมณ์
	MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจ
	REASON	หมายถึง	ความมีเหตุผล
	COLLEA	หมายถึง	เพื่อนร่วมงาน (สหธรรมมิก)
	SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
	EFFECTIVE	หมายถึง	ประสิทธิผลการบริหารจัดการของเจ้าคณะตำบล

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลการกระจายเป็นโค้งปกติโดยทดสอบค่าสถิติความเบ้และค่าความโค้งของตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าสถิติไม่เกิน  $\pm 1$  สามารถบ่งชี้ได้ว่ายอดโค้งของข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้งปกติสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในโปรแกรมลิสเรลได้

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งนี้เพื่อยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 มีรูปแบบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย แสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร (Variables)	EFFEC TIVE	SUPE RIOR	EMO TION	MO TIVE	REA SON	COL LEA	SELF
1. EFFECTIVE	1.00						
2. SUPERIOR	.467*	1.00					
3. EMOTION	.439*	.436*	1.00				
4. MOTIVE	.376*	.421*	.313*	1.00			
5. REASON	.621*	.324*	.206*	.134*	1.00		
6. COLLEA	.691*	.439*	.341*	.131*	.303*	1.00	
7. SELF	.558*	.388*	.354*	.106*	.447*	.151*	1.00

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

SUPERIOR หมายถึง การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา

EMOTION หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์

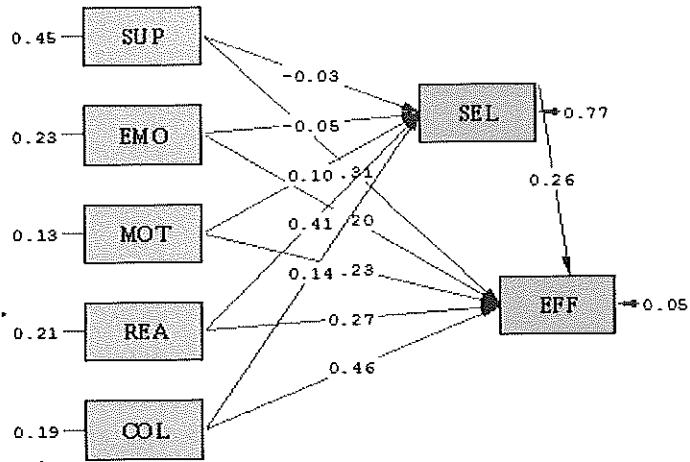
MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจ
REASON	หมายถึง	ความมีเหตุผล
SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
COLLEA	หมายถึง	เพื่อนร่วมงาน
EFFECTIVE	หมายถึง	ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าคณะตำบล

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิง จริยธรรม ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (สหธรรมิก) และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองมี ความสัมพันธ์กับตัวแปรผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ระหว่างรูปแบบตั้งต้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการวิเคราะห์แบบจำลองหรือรูปแบบตั้งต้นประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะ ตำบล ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 เพื่อทดสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัย ได้ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด ซึ่งในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบความ ตรงและการปรับแบบจำลองจะดำเนินการติดต่อกัน ไปจนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จากการทดสอบ ความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์การพัฒนาารูปแบบ ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ได้ค่าสถิติ ดังนี้  $X^2 = 48.34$  ,  $df = 12.21$  ,  $p\text{-value} = 0.72124$  ,  $GFI = 0.75$  ,  $RMSEA = 0.002$  ค่าสถิติทั้งหมด ส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนด มีเพียงค่า RMSEA เท่านั้นที่สามารถยอมรับได้ จึงสรุป ได้ว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏผล แสดงในแผนภาพที่ 6 และปรับโมเดลใหม่ ในแผนภาพที่ 7





Chi-Square=48.31, df=12.11, P-value=0.72124, RMSEA=0.002

หมายเหตุ	$\chi^2$ , ไค-สแควร์	หมายถึง	สถิติทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร
	df	หมายถึง	ค่าระดับของเสรีอิสระ
	P-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากเงื่อนไขเริ่มต้นของสมมติฐาน
	RMSEA	หมายถึง	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
	SUPERIOR	หมายถึง	การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา
	EMOTION	หมายถึง	ความฉลาดทางอารมณ์
	MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจ
	REASON	หมายถึง	ความมีเหตุผล
	COLLEA	หมายถึง	เพื่อนร่วมงาน (สหธรรมมิก)
	SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
	EFFECTIVENESS	หมายถึง	ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

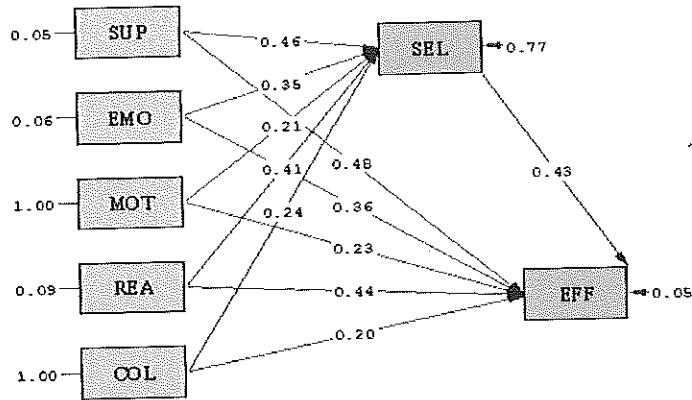
แผนภาพที่ 6 ตัวแบบจำลองรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ตามตัวแบบสมมติฐานตั้งต้น

ตารางที่ 5 คำนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจำลองสมมติฐานของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา
1. $\chi^2 / df$	มีค่า < 2 และเข้าใกล้ 0	3.98	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. GFI	มีค่า > .90 ขึ้นไปและเข้าใกล้ 1	0.631	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. P-value	มีค่า > .05 ขึ้นไป	0.72124	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. RMSEA	มีค่า < .05 ลงมา	0.002	ผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ	$\chi^2$ , ไค-สแควร์	หมายถึง	สถิติทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน ของตัวแปร
	df	หมายถึง	ค่าระดับองศาอิสระ
	GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
	P-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากเงื่อนไข เริ่มต้นของสมมติฐาน
	RMSEA	หมายถึง	ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของราก กำลังสองเฉลี่ย

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่าตัวแบบตั้งต้นมีค่าสถิติไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่า  
ตัวแบบจำลองหรือรูปแบบตั้งต้นความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูล  
เชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลอีกครั้ง ดังแผนภาพที่ 6



Chi-Square=27.82, df=24.10, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

หมายเหตุ	$X^2$ , ไค-สแควร์	หมายถึง	สถิติทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร
	df	หมายถึง	ค่าระดับของเสรีอิสระ
	P-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากเงื่อนไขเริ่มต้นของสมมติฐาน
	RMSEA	หมายถึง	ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
	SUPERIOR	หมายถึง	การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา
	EMOTION	หมายถึง	ความฉลาดทางอารมณ์
	MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจ
	REASON	หมายถึง	ความมีเหตุผล
	COLLEA	หมายถึง	เพื่อนร่วมงาน
	SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
	EFFECTIVENESS	หมายถึง	ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

แผนภาพที่ 7 โมเดลจำลองรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ที่ปรับปรุงใหม่

ตารางที่ 6 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบหลังปรับปรุงใหม่

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา
1. $\chi^2 / df$	มีค่า < 2 และเข้าใกล้ 0	1.15	ผ่านเกณฑ์
2. AGFI	มีค่า > .90 ขึ้นไปและเข้าใกล้ 1	0.9725	ผ่านเกณฑ์
3. P-value	มีค่า > .05 ขึ้นไป	1.000	ผ่านเกณฑ์
4. RMSEA	มีค่า < .05 ลงมา	0.002	ผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ	$\chi^2$ , ไค-สแควร์	หมายถึง	สถิติทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน ของตัวแปร
	df	หมายถึง	ค่าระดับองศาอิสระ
	AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้
	P-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากเงื่อนไข เริ่มต้นของสมมติฐาน
	RMSEA	หมายถึง	ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของราก กำลังสองเฉลี่ย

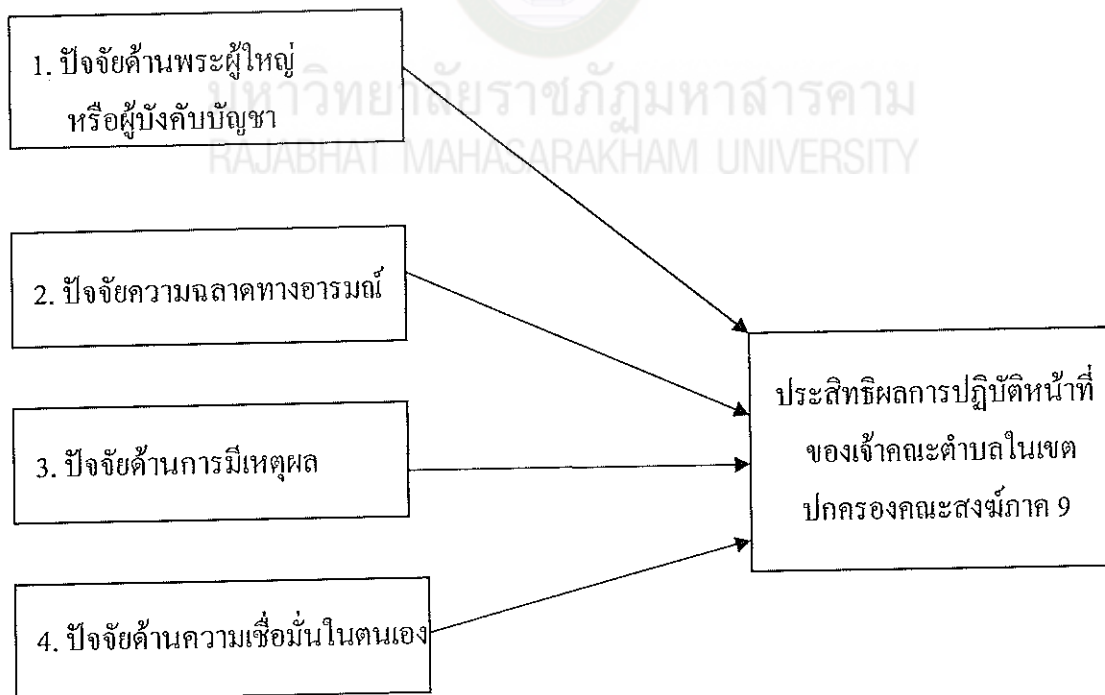
ตารางที่ 7 อิทธิพลระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุและปัจจัยผล

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ปัจจัยผล	
		SELF	EFFECTIVENESS
1. SUPERIOR	DE	0.46	0.48
	IE	0.00	0.19
	TE	0.46	0.67
2. EMOTION	DE	0.35	0.36
	IE	0.00	0.15
	TE	0.35	0.51
3. MOTIVE	DE	0.21	0.23
	IE	0.00	0.09
	TE	0.21	0.32
4. REASON	DE	0.41	0.44
	IE	0.00	0.18
	TE	0.41	0.62
5. COLLEA	DE	0.24	0.20
	IE	0.00	0.12
	TE	0.24	0.32
6. SELF	DE	-	0.43
	IE	-	0.00
	TE	-	0.43

หมายเหตุ 1. DE, Direct Effect หมายถึง ค่าอิทธิพลทางตรง  
 2. IE, Indirect Effect หมายถึง ค่าอิทธิพลทางอ้อม  
 3. TE, Total Effect หมายถึง ค่าอิทธิพลโดยรวม

หลังจากปรับปรุงได้โมเดลที่สมบูรณ์และทราบค่าอิทธิพลในตารางข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยสุด มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าอิทธิพลทางตรง = 0.20 , ค่าอิทธิพลโดยรวม = 0.32 ) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ค่าอิทธิพลทางตรง = 0.23 , ค่าอิทธิพลโดยรวม = 0.32 ) พิจารณาโดยการตรวจสอบซ้ำด้วยค่าแจกแจงวิกฤต (ค่า t) ก็พบว่า ทั้ง 2 ตัวแปรดังกล่าว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งในเกณฑ์การพิจารณา ค่า t จะต้องมีความตั้งแต่ 1.96 ขึ้นไป จึงจะถือว่า ตัวแปรนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่า t = 1.25) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ค่า t = 1.77) ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลออกไม่นำมาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป ซึ่งเดิมตั้งสมมติฐานไว้ 6 ปัจจัย แต่ตัดออก 2 ปัจจัย จึงปัจจัยที่จะนำไปพัฒนาต่อ 4 ปัจจัย ซึ่งมีค่าอิทธิพลโดยรวมตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา (ค่าอิทธิพลโดยรวม = 0.67) ปัจจัยด้านการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าอิทธิพลโดยรวม = 0.62) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (ค่าอิทธิพลโดยรวม = 0.51) และ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (ค่าอิทธิพลโดยรวม = 0.43)

จากสมการ โครงสร้างเชิงเส้นที่วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลข้างต้น อธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล มีทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ



แผนภาพที่ 8 ปัจจัยที่ส่งผล โดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

## ผลการวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและยืนยันรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านการมีเหตุผลการเชิงจริยธรรม และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มาจัดทำเป็นรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การยกร่างรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาคำนิยามศัพท์เฉพาะของทั้ง 4 ด้านที่จะนำมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาอย่างละเอียดว่าปัจจัยนั้นคืออะไร หมายถึงอะไร และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยละเอียด จากนั้นผู้วิจัยจึงร่างรูปแบบในการพัฒนาเบื้องต้นขึ้น

2. เมื่อได้ร่างรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 แล้ว ผู้วิจัยได้เสนอร่างรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวไปยังผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล จำนวน 20 ท่าน ทำการตรวจสอบและวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าและแบบวิจารณ์ จากนั้นได้ทำการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล แล้วนำมาเทียบเคียงกับบริบท ของการวิจัยแล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้รูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ที่เหมาะสมแล้วเสนอให้เจ้าคณะภาค 9, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ร้อยเอ็ด มหาสารคาม ขอนแก่น และกาฬสินธุ์ 4 ท่าน , เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด มหาสารคาม ขอนแก่น และกาฬสินธุ์ 4 รูป ตัวแทนเจ้าพนักงานตำรวจในเขตตำรวจภูธร ภาค 4 1 ท่าน รวมเป็น 10 รูป และคน ทำการยืนยันรูปแบบต่อไป

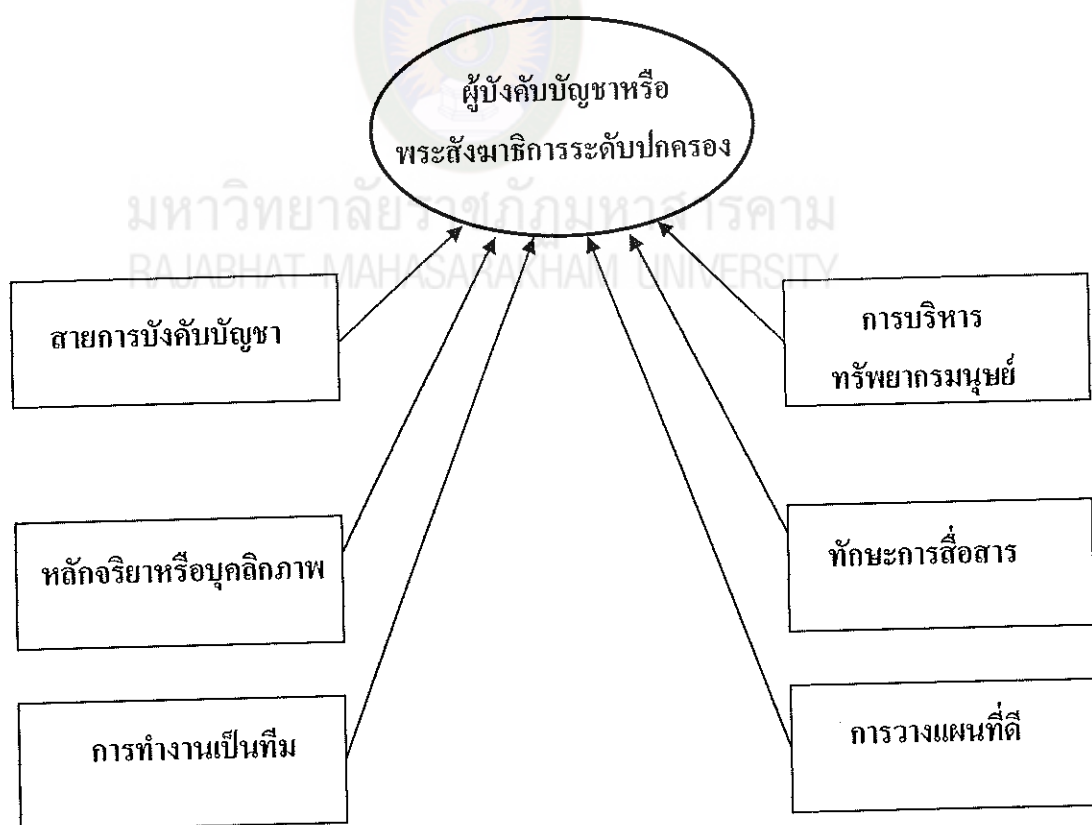
### 3.1 การยกร่างรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ในเบื้องต้นโดยผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

#### 3.1.1 รูปแบบการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ผู้วิจัยจึงได้จัดทำรูปแบบและหลักสูตรการอบรมการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ดังแผนภาพที่ 8

#### รูปแบบการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา



แผนภาพที่ 9 รูปแบบการพัฒนาแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือพระสังฆาธิการระดับปกครอง



## แนวทางการพัฒนาแรงบันดาลใจสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (พระสังฆาธิการระดับปกครอง)

### หลักการและเหตุผล

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลอื่นให้ความสนใจใฝ่เห็นคุณค่ายกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน 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 การให้คำแนะนำ และคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support) ในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจังก็จะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

เป้าหมาย      เจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

วิทยากร      พระไพศาล ชินช่าง (พระครูปัจฉิมวารานุกูล ผู้วิจัย)

วิธีการ      บรรยายตามรายวิชาและฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำและสายการบังคับบัญชา (2 ชั่วโมง)

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำ บทบาทพฤติกรรมและคุณลักษณะของภาวะผู้นำ รวมถึงการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จ

### เนื้อหาวิชา

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

### 2. การพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์ (2 ชั่วโมง)

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์ การวางตัวในสังคม และการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย

#### เนื้อหาวิชา

- 2.1 การปรับปรุงสมรรถภาพทางกาย (จารียวัตร)
- 2.2 การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม
- 2.3 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
- 2.4 การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร
- 2.5 ผู้นำแบบประชาธิปไตย

### 3. การพัฒนาความรู้ทางการบริหารงาน (2 ชั่วโมง)

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานแบบต่าง ๆ สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ไข และเลือกใช้วิธีการบริหารให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์

#### เนื้อหาวิชา

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

## งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่ ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	6,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารในการอบรม	3,000 บาท
3. อื่น ๆ	1,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	10,000 บาท

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนารับความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักทฤษฎีทางการบริหารที่ถูกต้อง มีความสุข ในการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจและเข้าใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

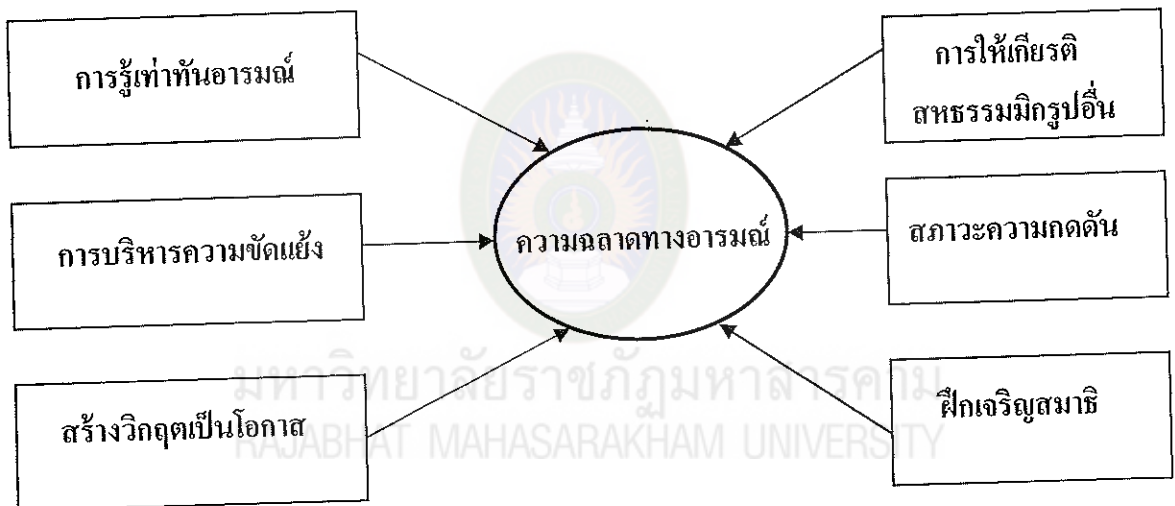
## การประเมินผล

ดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนเข้ารับการอบรม (Pretest) และหลังการอบรมสิ้นสุด (Posttest) เพื่อพิจารณาความแตกต่าง

### 3.1.2 รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ผู้วิจัยจึงได้จัดทำรูปแบบและหลักสูตรการอบรมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน ดังแผนภาพที่ 9

#### รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน



แผนภาพที่ 10 รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

## แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

### หลักการและเหตุผล

พฤติกรรมในสถานการณ์ชั่ววู่นั้นเป็นผลของการตัดสินใจของบุคคลซึ่งบุคคลจะผ่านสถานการณ์นี้ไปได้ต้องมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ สถานการณ์เหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสามประเภท ประเภทแรก คือ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความเชื่อเชิงจริยธรรม ความสามารถในการบังคับตน ความฉลาด ความภาคภูมิใจ ความวิตกกังวล ความโอนอ่อนต่อสิ่งช่วยวนใจ 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

เป้าหมาย	เข้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9
วิทยากร	พระไพศาล ชินช่วง (พระครูปัจฉิมวราภูกูด ผู้วิจิตร)
วิธีการ	บรรยายตามรายวิชาและฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (2 ชั่วโมง)

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เพื่อนำมาใช้ในการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ชั่ววูต่าง ๆ

### เนื้อหาวิชา

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

### 2. การเตรียมความพร้อมเมื่อต้องทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน (2 ชั่วโมง)

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจและสามารถอดทนอดกลั้นต่อการทำงานภายใต้สภาวะความกดดันจากสิ่งเร้าต่าง ๆ

#### เนื้อหาวิชา

- 2.1 ความหมายของสภาวะความกดดันในการทำงาน
- 2.2 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- 2.3 ขวัญกำลังใจและความมั่นคงทางจิตใจ
- 2.4 การยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง
- 2.5 การสร้างวิกฤตเป็นโอกาส

### 3. เทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับตนเอง (2 ชั่วโมง)

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับตนเองเพื่อนำไปใช้ในการระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมเมื่อถูกขู่ หรือเผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

#### เนื้อหาวิชา

- 3.1 ความเข้าใจและยอมรับธรรมชาติของอารมณ์
- 3.2 รับฟังความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น
- 3.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้วยเหตุผลปราศจากอคติ
- 3.4 พฤติกรรมโต้ตอบสถานการณ์ขู่อย่างสร้างสรรค์

### 3.5 การฝึกจิตสมาธิและการสวดมนต์

#### งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่ ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	6,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารในการอบรม	3,000 บาท
3. อื่น ๆ	1,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	10,000 บาท

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ มาบูรณาการ ในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์

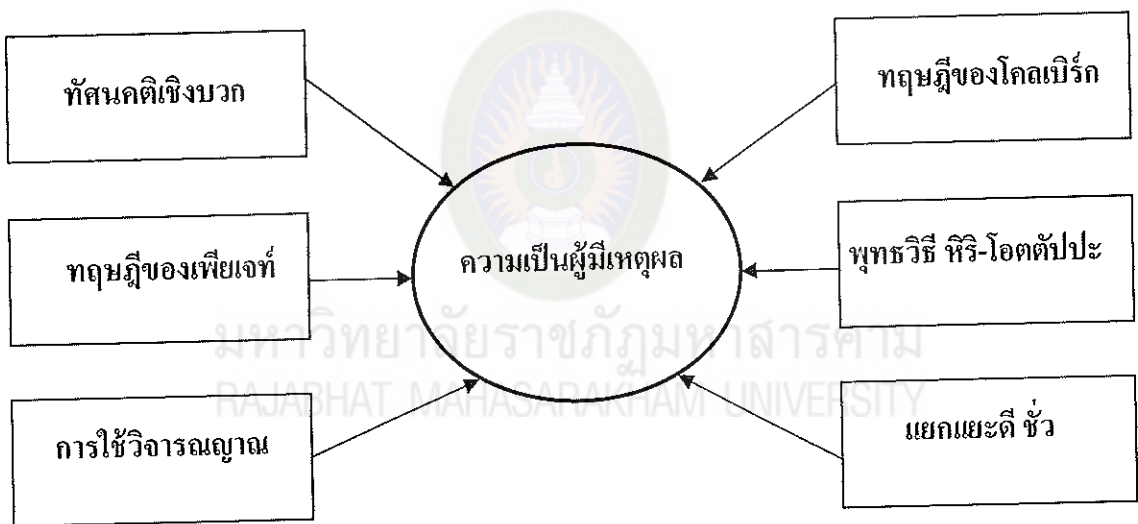
#### การประเมินผล

ดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนเข้ารับการอบรม (Pretest) และหลังการอบรมสิ้นสุด (Posttest) เพื่อพิจารณาความแตกต่าง

### 3.1.3 รูปแบบการพัฒนาการเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ผู้วิจัยจึงได้จัดทำรูปแบบและหลักสูตรอบรมการพัฒนาการเป็นผู้มีเหตุผล เบื้องต้น ดังแผนภาพที่ 10

#### รูปแบบการพัฒนาการเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม



แผนภาพที่ 11 รูปแบบการพัฒนาการเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม



## แนวทางการพัฒนาการเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม

### หลักการและเหตุผล

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

เป้าหมาย เข้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

วิทยากร พระไพศาล ชินช่าง (พระครูปัจฉิมวราภานุคุณ ผู้วิจัย)

วิธีการ บรรยายตามรายวิชาและฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรม (3 ชั่วโมง)

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถใช้เหตุผลกับตนเองได้ว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ

### เนื้อหาวิชา

- 1.1 ความหมาย ความสำคัญของเหตุผลเชิงจริยธรรม
- 1.2 ทักษะคิดในเชิงบวกต่อองค์กร เพื่อนร่วมงานและประชาชน
- 1.3 วิเคราะห์เหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบิร์ต
- 1.4 วิเคราะห์เหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของเพียเจท์
- 1.5 พุทธวิธี หิริ-โอตตปโปะ

### 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางจริยธรรม

(3 ชั่วโมง)

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานสามารถวิเคราะห์แยกแยะและตระหนักถึงผลเสียที่ตามมาจากการทำงานที่ขาดจริยธรรม

### เนื้อหาวิชา

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

### งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่ ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	6,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารในการอบรม	3,000 บาท
3. อื่น ๆ	1,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	10,000 บาท

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้มีวุฒิภาวะในการทำงาน สามารถใช้วิจารณญาณในการที่จะเลือกทำหรือละเว้นการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อความถูกต้องในตำแหน่งหน้าที่

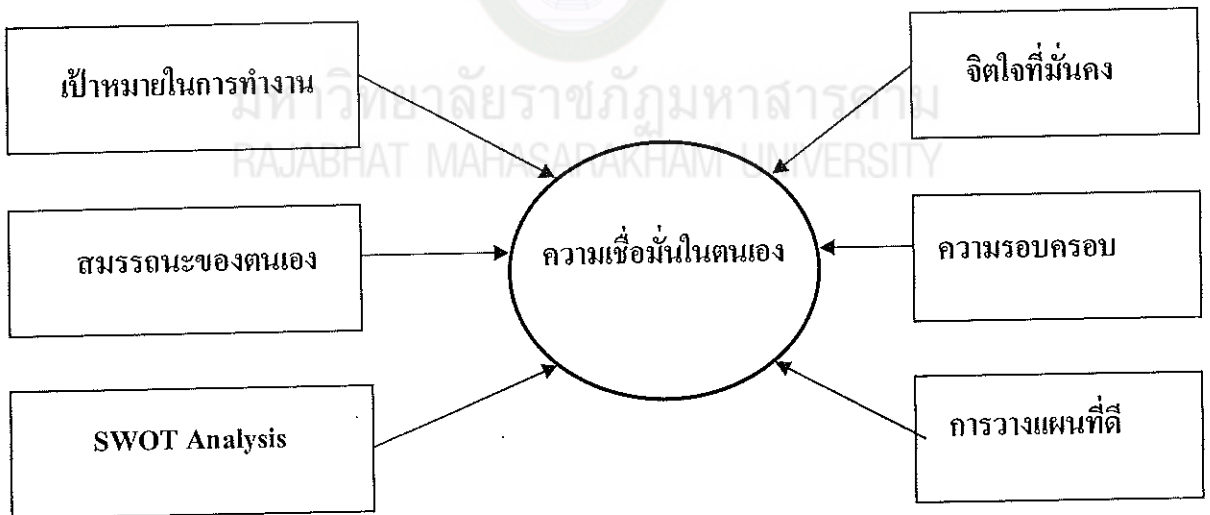
### การประเมินผล

ดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนเข้ารับการอบรม (Pretest) และหลังการอบรมสิ้นสุด (Posttest) เพื่อพิจารณาความแตกต่าง

### 3.1.3 รูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ผู้วิจัยจึงได้จัดทำรูปแบบและหลักสูตรอบรมการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เบื้องต้น ดังแผนภาพที่ 12

#### รูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง



แผนภาพที่ 12 รูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

## แนวทางการพัฒนาการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

### หลักการและเหตุผล

ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรดาบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ไม่มีบุคคลสำคัญคนใดเลยที่ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าว หากท่านปราศจากความเชื่อมั่นในตนเองแล้วท่านก็ไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ใหญ่โตได้ ลักษณะของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีพฤติกรรม กล่าวคือ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าที่จะลงมือทำ มีความกล้าเสี่ยง ชอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความเป็นผู้นำ เป็นต้น ความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ใช่เป็นเพียงคุณสมบัติที่ผู้นำทุกคนจำเป็นต้องมีเท่านั้น แต่ยังเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในเกือบทุกเรื่องของการดำรงชีวิต คนส่วนใหญ่ไม่กล้าเสี่ยงที่จะให้ความสนับสนุน โครงการหรืองานที่นำโดยคนที่ละเลาะล้าง ชุ่มช้ำม หรือจะทำอะไรก็ออกตัวขอโทษขอโพย ในทางตรงกันข้าม เราท่านทั้งหลายคงเคยรู้สึกชื่นชมผู้ที่สามารถอธิบายเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน มีบุคลิกภาพสง่างาม น่าเชื่อถือ ตอบคำถามได้อย่างมั่นใจ และกล้าที่จะยอมรับในสิ่งที่ตนไม่รู้ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นผู้ที่สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือลูกค้า การที่สามารถเรียกความเชื่อมั่นจากผู้เกี่ยวข้องได้นี้ นับเป็นหัวใจสำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จ เมื่อความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นนี้ ผู้คนทั้งหลายจึงมุ่งหวังที่จะสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดขึ้นแก่ตัวเอง แท้จริงแล้ว การสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับตนเอง เป็นเรื่องที่สามารถเรียนรู้และสร้างให้เกิดขึ้นได้ และที่สำคัญ การสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ตนเองแม้จะยากแต่ก็คุ้มค่าต่อความพยายาม

เป้าหมาย            เจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

วิทยากร            พระไพศาล ชินช่าง (พระครูปัจฉิมวารานุกูล ผู้วิจิตร)

วิธีการ             บรรยายตามรายวิชาและฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง (3 ชั่วโมง)

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพราะบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเป็นบุคคลที่มีความจริงใจในการทำงาน และจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

## เนื้อหาวิชา

- 1.1 ความหมาย และความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.2 องค์ประกอบของความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.3 เป้าหมายในการทำงาน (Goal)
- 1.4 เริ่มต้นที่จิตใจมั่นคง กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ

## 2. กระบวนการและเทคนิควิธีในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (3 ชั่วโมง)

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าพูดและกล้าทำด้วยเทคนิควิธีการที่ถูกต้องเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

### เนื้อหาวิชา

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

### งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่ ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	6,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารในการอบรม	3,000 บาท
3. อื่น ๆ	1,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	10,000 บาท

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนามาได้รับความรู้เกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองจนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ เพราะความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบันไดสำคัญที่จะทำให้บุคคลกล้าแสดงออกต่อสังคม นำเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ภายในมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร

### การประเมินผล

ดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนเข้ารับการอบรม (Pretest) และหลังการอบรมสิ้นสุด (Posttest) เพื่อพิจารณาความแตกต่าง

3.2 การนำเสนอรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ในเบื้องต้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล พิจารณาตรวจสอบและวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ (Expert Verify)

ผู้วิจัยได้เสนอร่างรูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ให้ผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของเจ้าคณะตำบลพิจารณาและวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 20 ท่าน ซึ่งเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยขั้นตอนนี้อยู่ในรูปของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและการวิเคราะห์เนื้อหาถอดความบทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามยืนยันรูปแบบการวิจัยฉบับดังกล่าวไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน เมื่อ วันที่ 30 สิงหาคม 2557 และได้รับแบบสอบถามกลับมารอบทุกฉบับเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2557 (ระยะเวลา 1 เดือน)

ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการที่ร่วมตรวจสอบยืนยันและวิพากษ์การพัฒนา รูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ประกอบด้วย

#### สายพระสังฆาธิการระดับปกครองชั้นผู้ใหญ่

- |                                |                                        |
|--------------------------------|----------------------------------------|
| 1. พระเทพสารคามมุนี,ดร.        | ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม       |
| 2. พระเทพสิทธิธารจารย์         | เจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม                |
| 3. พระครูศรีปริยัติโสภิต       | ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม    |
| 4. พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร. | รองอธิการบดี มจร.วิทยาเขตขอนแก่น       |
| 5. พระครูพิสัยสารคุณ           | เจ้าคณะอำเภอโกสุมพิสัย                 |
| 6. พระครูวรภิกษุสุนทร          | เจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม             |
| 7. พระครูพิศาลชัยธรรม,ดร.      | รองเจ้าคณะอำเภอบรบือ                   |
| 8. พระครูถาวรบุญ โชติ          | อาจารย์ มจร.มหาสารคาม                  |
| 9. พระครูสารกิจประยุต          | รองคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม              |
| 10. พระมหาโยธิน โยธิโก, ผศ.    | หัวหน้าภาควิชาพระพุทธศาสนา มจร.ขอนแก่น |

#### สายนักวิชาการ

- |                        |                                                     |
|------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1. ผศ.พลเผ่า เพ็งวิภาส | หัวหน้าภาควิชาปรัชญาและศาสนา<br>มจร.วิทยาเขตขอนแก่น |
|------------------------|-----------------------------------------------------|

2. ผศ.ดร.อภิญวัฒน์ โพธิ์सान หัวหน้าภาควิชาปรัชญาและศาสนา  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะรัฐศาสตร์และ  
รัฐประศาสนศาสตร์
4. ผศ.ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ อดีตผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5. ผศ.ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะรัฐศาสตร์และ  
รัฐประศาสนศาสตร์
6. ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และ  
รัฐประศาสนศาสตร์
7. ผศ.กัญญา บุรีรัตน์ อดีตผู้อำนวยการสำนักศิลปวัฒนธรรม
8. ผศ.ดร.สุรทิน นาราภิรมย์ รองนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม
9. ผศ.ดร.ธีรพงษ์ มีไชยสง อาจารย์ภาควิชาปรัชญาและศาสนา  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
10. นายสมพร จันทร์อุค นักวิชาการสำนักงานพระพุทธศาสนา  
จังหวัดมหาสารคาม

หลังจากผู้วิจัยได้ได้รับแบบสอบถามกลับมาครบทุกฉบับแล้วได้ทำการตรวจสอบ  
ความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำมาวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลแบบสอบถามขึ้น  
รูปแบบการวิจัย ตอนที่ 1 โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์  
เลิศ. 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

การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ของรูปแบบ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 โดยผู้เชี่ยวชาญ  
และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าคณะตำบล ทั้ง 20 ท่าน ปรากฏผลดังตาราง

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ของการพัฒนา  
รูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.	ด้านการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา		
1.1	องค์ความรู้เรื่องสายการบังคับบัญชามีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.50	มากที่สุด
1.2	องค์ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.30	มากที่สุด
1.3	ทักษะการพัฒนานุคลิกภาพมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.40	มากที่สุด
1.4	ทักษะการสื่อสารมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.20	มาก
1.5	ทักษะการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.50	มากที่สุด
1.6	ทักษะการวางแผนที่ดีมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา	4.55	มากที่สุด
	รวม	4.40	มากที่สุด
2.	ด้านความฉลาดทางอารมณ์		
2.1	การรู้เท่าทันอารมณ์มีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	4.20	มาก
2.2	การให้เกียรติเพื่อนสหธรรมิกเจ้าคณะตำบลหรือภิกษุรูปอื่นมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	4.40	มากที่สุด
2.3	เทคนิคการบริหารจัดการความขัดแย้งมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	3.90	มาก
2.4	เทคนิคการทำงานภายใต้สภาวะความกดดันมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	3.80	มาก

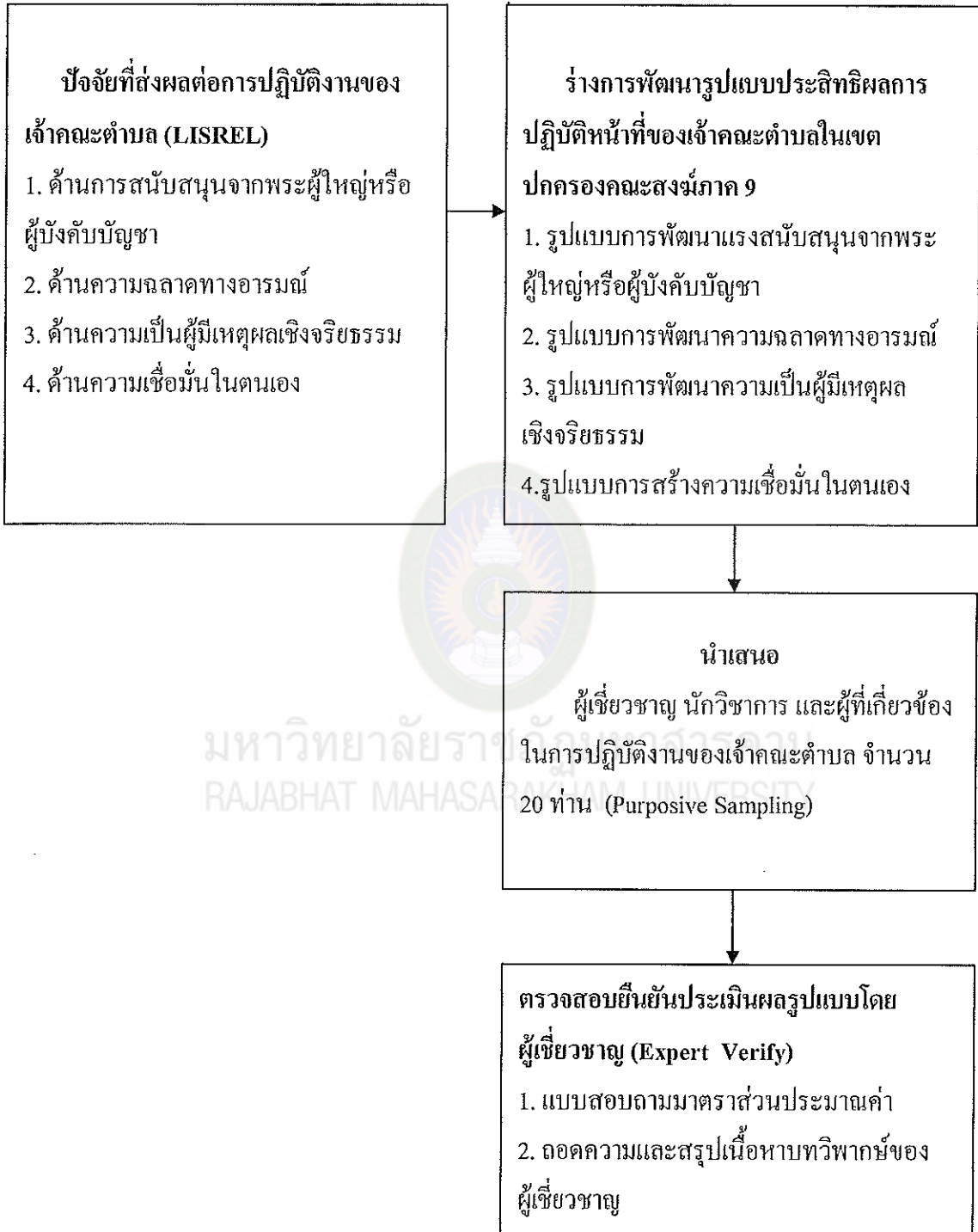


ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
2.5	การสร้างวิกฤตเป็นโอกาสมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	3.90	มาก
2.6	การฝึกเจริญสมาธิสวนมนต์ภาวนามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน	4.20	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>มาก</b>
3.	<b>ด้านการพัฒนาความเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม</b>		
3.1	การมีทัศนคติเชิงบวกมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	4.20	มาก
3.2	ทฤษฎีของโคลเบอร์กมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	4.50	มากที่สุด
3.3	องค์ความรู้เรื่องทฤษฎีของเพียเจต์มีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	4.10	มาก
3.4	พุทธวิธีทางการบริหาร (หิริ-โอตตปปะ) มีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	4.40	มากที่สุด
3.5	การใช้วิจารณ์อย่างเหมาะสมมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	3.80	มาก
3.6	การแยกแยะผิดชอบชั่วดี สีขาว สีดำมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	3.90	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>มาก</b>
4.	<b>ด้านการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง</b>		
4.1	การมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง	4.20	มาก
4.2	การมีจิตใจที่มั่นคงมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง	4.10	มาก
4.3	การพัฒนาสมรรถนะในตนเองมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง	4.00	มาก
4.4	การพัฒนาตนเองให้เป็นคนละเอียดรอบคอบมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง	4.00	มาก

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.5	การนำเทคนิค SWOT Analysis มาปรับใช้ในการทำงาน มีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง	4.10	มาก
4.6	ทักษะการวางแผนในการทำงานที่ดีมีผลต่อการสร้างความ เชื่อมั่นในตนเอง	4.15	มาก
	รวม	4.09	มาก
	รวมทั้งหมด	4.17	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน พิจารณาความเป็นไปได้ของร่างการพัฒนา  
รูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่ารูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติ  
หน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสม ดังนั้น  
ผู้วิจัยจึงเสนอรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว ไปยัง เจ้าคณะภาค 9, ผู้อำนวยการสำนักงาน  
พระพุทธศาสนาจังหวัด ร้อยเอ็ด มหาสารคาม ขอนแก่น และกาฬสินธุ์ 4 ท่าน , เจ้าคณะจังหวัด  
ร้อยเอ็ด มหาสารคาม ขอนแก่น และกาฬสินธุ์ 4 รูป ตัวแทนเจ้าพนักงานตำรวจในเขตตำรวจภูธร  
ภาค 4 1 ท่าน รวมเป็น 10 รูปและคน ทำการวิเคราะห์ยืนยัน อีกครั้ง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญกลุ่มยืนยัน  
รูปแบบการพัฒนาก็ให้ความเห็นชอบสามารถนำรูปแบบไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติ  
หน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ได้

### สรุปกระบวนการวิจัย



แผนภาพที่ 13 กระบวนการวิจัยการพัฒนารูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9