

รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

The Human Resource Management Model of the Administrator in the Phrapariyattidhamma Schools, General Education Division

พระครูสังฆรักษ์เอนก สุชาโต (สงกา)*

Phrakrusungkharakanek Suchato (Songka)

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Doctor of Education Administration, Mahamakut Buddhist University

ดำรงค์ เบญจคีรี**

Damrong Benjakeeree

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Education Administration, Mahamakut Buddhist University, Thailand

Email: suchato.anek@gmail.com

Received : Semtember 6, 2019

Revised : November 11, 2020

Accepted : November 23, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (๒) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (๓) เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน ๑๙๙ โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน ๗๓๒ รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม และแบบประเมินและรับรอง ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร

* พระครูสังฆรักษ์เอนก สุชาโต (สงกา) Phrakrusungkharakanek Suchato (Songka)

** ผศ.ดร.ดำรงค์ เบญจคีรี Asst.Prof. Dr.Damrong Benjakeeree ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Advisor of Doctor Dissertation

ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ได้ร่าง องค์ประกอบ ๑๑ องค์ประกอบ ๘๙ ตัวแปร ส่วนผลการสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า มี ๔ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (๑) ด้านนโยบาย (๒) ด้านดำเนินงาน (๓) ด้านสวัสดิการและ (๔) ด้านการปฏิบัติงานและรูปแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก มีค่าระหว่าง ๐.๘๖-๑.๐๑ องค์ประกอบย่อย มีค่าระหว่าง ๐.๗๔-๐.๙๗ และตัวแปรมีค่าระหว่าง ๐.๖๐-๐.๘๔ และผลการประเมินและรับรองจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๗ รูป/คน พบว่า ผลการประเมินในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร; ทรัพยากรมนุษย์; ผู้บริหาร

Abstract

The objectives of this research are: (1) to study components of human resource management of administrators in Phrapariyattidhamma School, General Education Division (2) to create a model of human resource of administrators in Phrapariyattidhamma School, General Education Division and (3) to evaluate and to affirm the model of human resource of administrators in Phrapariyattidhamma School, General Education Division. The Mixed Methods Research methodology is used in the study. The data were collected from 732 samples consisting of school directors, vice-directors, and teachers in 199 Phrapariyattidhamma Schools, questionnaires with reliability at 0.97, semi-structured interviews, and evaluation forms. The data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of this research revealed that: The components of human resource management of administrators in Phrapariyattidhamma School, General Education Division, consist of 11 components and 89 variables. The model of human resource of administrators in Phrapariyattidhamma School, General Education Division, has 4 main components; (1) Policy (2) Operation (3) Welfare and (4) Performance. In accordance with the decided criteria, main factor score between 0.86-1.01, minor factor score between 0.74-0.97, and the variable score between 0.60-0.84 and evaluation results from 17 experts in propriety, accuracy, feasibility, and utility were at 4.41 level overall that was higher than the set criteria in the study at 3.51. This result affirms that the created model from the study is approved.

Keywords: Management Model; Human Resource; Administrators

บทนำ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ของกระทรวงศึกษาธิการในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาถือว่าจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การจัดการศึกษาในการพัฒนาแบบก้าวกระโดด จึงจะคงไว้ซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพ แต่จากการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีลักษณะคล้ายกับการบริหารกิจการต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารงาน การบริหารงานการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอแต่ในการดำเนินการภารกิจขององค์การยังไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ จากแผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา^๑ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒ พบว่า สภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจะต้องมีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนโดยการสำรวจกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน ๑,๕๒๕ กลุ่มตัวอย่างในด้านความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ระบบการบริหารจัดการศึกษายังปราศจากความเข้มแข็ง ผู้บริหารยังไม่ได้เป็นนักจัดการศึกษามีอาชีพ อีกทั้งยังยึดติดกับปัจเจกบุคคล เช่น เจ้าอาวาส ผู้จัดการโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานยังไม่เป็นระบบมากนัก และทำให้เกิดช่องว่างการพัฒนาในระยะยาว

๒) บุคลากรทางการศึกษายังขาดความชำนาญในวิชาที่สอน อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในวิชาชีพยังมีน้อย

๓) ไม่มีกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการเสริมสร้างเอกภาพทางการบริหารจัดการศึกษาที่มีความเข้มแข็งเชิงคุณภาพเป็นที่ประจักษ์แก่สังคมชาวพุทธและชาวต่างประเทศ

๔) ระบบการจัดการบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหาการว่าจ้างการบรรจุแต่งตั้งการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น ยังไม่ได้มาตรฐานการบริหารบุคคล

๕) ที่มาของรายได้ยังมาจากการอุดหนุนของรัฐเป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนขาดมาตรการที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

๖) ระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนความพร้อมด้านอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพ

^๑ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, แผนยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒, (ม.ป.ท, ม.ป.พ, ๒๕๕๘), หน้า ๓๑-๓๒.

๗) ไม่มีระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีมาตรฐานพอที่จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ

๘) ขาดระบบการประชาสัมพันธ์/การตลาดเชิงรุกทำให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ถูกมองว่าเป็นการการจัดการศึกษาแก่เด็กที่ขาดโอกาส เด็กที่มีคุณภาพต่ำ หรือเด็กที่มีปัญหาทางสังคม

๙) ขาดยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาทั้งในระยะสั้นระยะกลาง และระยะยาว อีกทั้งขาดบูรณาการกับทุกภาคส่วน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอย่างชัดเจน และที่สำคัญย่อมส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และคุณภาพของนักเรียน นอกจากนี้ จะเกิดผลเสียด้านการบริหารจัดการบุคคลที่ไร้คุณภาพและส่งผลกระทบต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งจะเป็นแนวทางพื้นฐานให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมได้นำไปปรับปรุงแนวทางการบริหารงานของแต่ละโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของตน เพื่อให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

๒. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

๓. เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน ๔๐๙ โรงเรียน เป็นหน่วยสุ่ม (Sample Unit) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)^๒ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๙๙ โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) จำนวน ๑๙๙ โรงเรียนใน ๑๔ กลุ่มโรงเรียนทั่วประเทศไทยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มโรงเรียนโดยเทียบบัญญัติไตรยางค์และด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

ขั้นตอนในการวิจัย

ขั้นตอนในการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์และสรุปแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม บทความวิชาการ วารสาร ข้อมูล สถิติ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ ๒ สร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลข้อมูลของแบบสอบถามวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA) เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบและทุกองค์ประกอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ ๓ ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินและรับรองจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๗ รูป/คน เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากแบบประเมินแบบมาตรวัดประมาณค่าใน ๕ ระดับเพื่อประเมินและรับรองในประเด็นความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณไว้ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

^๒ ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๖๐), หน้า ๔๘-๔๙.

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนของท่านว่ามีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับใด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

และแบบประเมิน เป็นแบบประเมินมีโครงสร้างแบบประมาณค่า ๕ ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินและรับรองรูปแบบ จำนวน ๑๗ รูป/คน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาฯ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้เท่ากับ ๐.๘-๑.๐๐

๓. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๗

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียด ดังนี้

๑. ขอนหนังสือเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูล แล้วนำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูล

๒. ทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๓. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง สมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาสำรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การวิเคราะห์เนื้อหา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยวิธี (Content Analysis) สรุปลงเป็นตัวแปรที่ศึกษา

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวแปรโดยหาค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

๔. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) เพื่อศึกษาความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยที่ได้จากการศึกษาของผู้วิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า

๑. ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ รูป/คน แล้ววิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้ ๑๑ ร่ององค์ประกอบและ ๘๙ ตัวแปร

๒. สร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาพบว่า มี ๔ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (๑) ด้านนโยบาย (๒) ด้านดำเนินงาน (๓) ด้านสวัสดิการ และ (๔) ด้านการปฏิบัติงาน

๓. การประเมินและรับรองรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๗ รูป/คน พบว่ามีคะแนนค่าเฉลี่ยรวมในทุกด้านเท่ากับ ๔.๔๑ อยู่ในระดับมาก เป็นอันถือได้ว่าเป็นรูปแบบที่ได้รับการประเมินและรับรองจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาปรับแก้ไขและนำเสนอรูปแบบ ดังภาพที่ ๑

แนวคิดของ กรรณิการ์ สุวรรณศรี^๔ ได้กล่าวว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ลาปิเนา มัวรานเนีย และสตาร์เนกา^๕ ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ด้านการจัดการความรู้และความรับผิดชอบต่อสังคม” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมที่สุดที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ ได้แก่

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| ๑) การวางแผนกำลังคน | ๒) การรับสมัคร |
| ๓) การคัดเลือก | ๔) การฝึกอบรม |
| ๕) การพัฒนา | ๖) การจัดการประสิทธิภาพ |
| ๗) ค่าตอบแทน | ๘) แรงงานสัมพันธ์ |

สอดคล้องกับการวิจัยของ พรภวิชัย นันทชัชวาลกุล^๖ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ผลการวิจัยพบว่า

๑) ประสิทธิภาพของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความผูกพันของครูต่อของโรงเรียนแรงจูงใจในการทำงานของครู การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

๒) ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ประกอบด้วย คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

^๔ กรรณิการ์ สุวรรณศรี, วิทยานิพนธ์ ๙๐๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, ๒๕๕๗), หน้า ๓๗.

^๕ Lapinaa, I. Mauranea, M.&Starineca, S., “Human Resource Management Models : Aspects of Knowledge Management and Corporate Social Responsibility”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 110(2014): 477-586.

^๖ พรภวิชัย นันทชัชวาลกุล, “ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๐): ๖๕-๗๐.

๒. ด้านดำเนินงานพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ มีค่าน้ำหนักมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การคัดเลือกเป็นหัวใจที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการตัดสินใจของผู้บริหารในการคัดเลือก เพราะต้องใช้วิธีการหลาย ๆ วิธี ที่พยายามที่จะวัดเอาลักษณะต่าง ๆ ของตัวบุคคลที่เป็นข้อมูลสำคัญของผู้สมัครงานออกมาประกอบในการตัดสินใจในการคัดเลือก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบอร์นาร์ดีนและรัสเซลล์^๗ กล่าวว่า การคัดเลือกเป็นกระบวนการรวบรวมและประเมินข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะครอบคลุมถึงเรื่องการตัดสินใจในการบรรจุบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างขององค์การ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการสงวนตำแหน่งงานไว้เพื่อสนองต่อนโยบายการลดขนาดองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติ มิลาเอียง^๘ ได้กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคลเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากร โดยวิธีการสอบแบบเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติตามต้องการได้ใช้ความสามารถของตนเข้าสอบแข่งขันกันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หลังจากนั้นทำการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ตรวจสอบ ตัดสินใจ รับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลลุยและซานี^๙ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในสถาบันอุดมศึกษา : หลักฐานเชิงประจักษ์จากประเทศซาอุดีอาระเบีย” พบว่า ระบบสรรหาและคัดเลือกสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาควรใช้การคัดเลือกบุคลากรด้วยการทดสอบการสัมภาษณ์และการสาธิตโดยจัดการคัดเลือกให้อยู่ในรูปแบบเป็นทางการและร้อยละ ๗๐ ต้องการรับสมัครพนักงานจากกลุ่มที่มีอยู่แล้วและพนักงานที่มีความต้องการสมัครในตำแหน่งที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรกันต์ นิมิตรศติกุล^{๑๐} ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม” พบว่า กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ค้ำึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทและนโยบายขององค์กรมากที่สุด กระบวนการสรรหาเปิดโอกาสให้ทั้งบุคลากรภายในและบุคคลทั่วไปจากภายนอกหน่วยงานเข้าสู่กระบวนการสรรหา แบ่งวิธีการสรรหาตามความต้องการขององค์กรแต่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

^๗ Bernardin, H.J., & Russell, J.E.A, *Human resource management : An experiential approach*, (Singapore: McGraw-Hill, 2013), p.251.

^๘ กิตติ มิลาเอียง, “การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคใหม่”, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๙): ๑๔๑.

^๙ Allui, A. & Sahni J, “Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions : Empirical Evidence from Saudi”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 235 (2016): 361-371.

^{๑๐} พัชรกันต์ นิมิตรศติกุล, “กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๙), หน้า บทคัดย่อ.

๓. ด้านสวัสดิการ พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับรางวัลและผลประโยชน์ค่าตอบแทนและจัดให้มีกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใฝ่รู้ด้านปรีชาธรรม มีค่าน้ำหนักมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดสส์เลอร์^{๑๑} ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่เปี่ยมมูลค่าเป็นตัวเงิน รวมทั้งรางวัลที่มีตัวตน ที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนกับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ การใช้กำลังกาย และการใช้กำลังสมองของพนักงานที่ได้มอบให้แก่องค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ สกล บุญสิน^{๑๒} ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นรางวัลและผลประโยชน์ทั้งหมดทั้งที่เป็นและไม่เป็นตัวตนที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรมงคล นิมจิตต์^{๑๓} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความได้เปรียบตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” พบว่า องค์กรประกอบหลักประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ เครือข่าย ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม องค์กรประกอบย่อยจะเป็น การให้ค่าตอบแทนและรางวัล การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผล การจัดการบุคลากรสัมพันธ์ รวมถึงเป้าหมายต่าง ๆ ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ

๔. ด้านการปฏิบัติงานพบว่า ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรโดยให้เชื่อมโยงกับการวางแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความสมดุลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของเมททิสและแจ๊คสัน^{๑๔} กล่าวว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานควรมาจากสิ่งที่ต้องการต้องการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ พนักงานแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำเพื่อวัตถุประสงค์ที่ยิ่งใหญ่เหล่านั้นผ่านงานของตน ในแง่

^{๑๑} Dessler, Gary, *A framework for human resource management*, (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013), p. 379.

^{๑๒} สกล บุญสิน, *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*, (เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๖๐), หน้า ๒๖๒.

^{๑๓} สุรมงคล นิมจิตต์, “การพัฒนา รูปแบบกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความได้เปรียบตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”, *ปริญาตศึกษาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๘), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๔} Mathis, Robert L. and Jackson, John H., *Human Resource Management*, (Cincinnati Ohio: Thomson South-Western Pub., 2008), p.326.

ผลรวมของการแสดงทั้งหมดในงานทั้งหมดในองค์การควรเท่ากับแผนกลยุทธ์สำหรับองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของชูศักดิ์ เจนประโคน^{๑๕} ได้กล่าวว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการจูงใจ การรักษาและการพัฒนาพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานแต่ละคนได้เรียนรู้ว่า ยิ่งตนมีผลการปฏิบัติงานดีเท่าไร การเติบโตและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นเท่านั้น พนักงานแต่ละคนจึงเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถสร้างผลงานที่ตอบสนองต่อความคาดหวังขององค์การได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์^{๑๖} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง” พบว่า หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาประกอบด้วย การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รางวัลและผลตอบแทน การสรรหาและการคัดเลือก

๕. จากผลการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๗ รูป/คน พบว่า มีคะแนนค่าเฉลี่ยรวมในทุกด้านเท่ากับ ๔.๔๑ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบหรือตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มการจัดการศึกษากลุ่มเดียว
๒. ควรศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ
๓. ควรศึกษาวิจัยเรื่องข้อจำกัด สภาพปัญหา และอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนื่องจากแต่ละกลุ่มของโรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ทำให้การตอบสนองความต้องการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนแตกต่างกัน

^{๑๕} ชูศักดิ์ เจนประโคน, การจัดการผลการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

^{๑๖} ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง”, วารสารวิชาการ Viridian E-Journal, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ (๒๕๕๓): ๘๕๔-๘๖๒.

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. **รายวิชา ๙๐๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, ๒๕๕๗.
- กิตติ มิลาเอียง. “การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐยุคใหม่”. **วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑(๒๕๕๙):๑๓๑-๑๕๒.
- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติ ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง”. **วารสารวิชาการ Viridian E-Journal**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ (๒๕๕๗) : ๘๔๕-๘๖๒.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. **การจัดการผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๖๐.
- พรภวิชัย นันทชัชวาลกุล. “ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิต ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ”. **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒(๒๕๖๐): ๖๕-๗๑.
- พัชรกานต์ นิมิตรศติกุล. “กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๙.
- สกล บุญสิน. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๖๐.
- สุรมงคล นิมจิตต์. “การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความได้เปรียบตามมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”. **ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ**. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๘.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **แผนยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒**. ม.ป.ท. ม.ป.พ., ๒๕๕๘.
- Allui, A. & Sahni J. “Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions : Empirical Evidence from Saudi”. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. Vol. 235 (2516): 361-371.
- Bernardin, H.J., & Russell, J.E.A. **Human resource management : An experiential approach**. Singapore: McGraw-Hill, 2013.
- Dessler, Gary. **A framework for human resource management**. New Jersey: Pearson Education, Inc, 2013.

Lapinaa, I. Mauranea, M.&Starineca, S. “Human Resource Management Models : Aspects of Knowledge Management and Corporate Social Responsibility”.

Procedia - Social and Behavioral Sciences. Vol. 110 (2014): 577-586.

Mathis, Robert L. and Jackson, John H. **Human Resource Management.** Cincinnati Ohio: Thomson South-Western Pub, 2018.

Noe, R.; Hollenbeck, J.; Gerhart, B.; & Wright, P. **Human Resource Management.** New York: McGraw Hill Education, 2019.