

องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดี  
วิทยาลัย

สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

THE COMPONENTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
OF THE ADMINISTRATORS  
IN APHIDHAMMACHOTIKAVIDYALAYA UNIVERSITY

พระครูสังฆรักษ์บุญก้อน (กตปุญญ์) วงษ์จันทร์\*  
ดำรงค์ เบญจศิริ\*\*

วันรับ 20 / พฤษภาคม / 2565

ตรวจสอบ 24-30 / พฤษภาคม / 2565

ตอบรับ 16/ มิถุนายน / 2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีวิทยาลัย และ 2) พัฒนาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีวิทยาลัย โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยอธิการบดีวิทยาลัย 34 หน่วย ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหาร และครูผู้สอนในหน่วยอธิการบดีวิทยาลัย จำนวน 340 รูป/

คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า:

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16

\*นักศึกษาลูกศรสุภณัฐบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

\*\*อาจารย์ที่ปรึกษาสุภณัฐนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

องค์ประกอบย่อย

2. ผลการพัฒนาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัย ได้องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\chi^2/df = 1.952$ , GFI = 0.951, AGFI = 0.949 และ RMSEA = 0.000 ได้ 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการชำระรักษาบุคลากร มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1) มาตรการดึงดูด พัฒนา รักษาพนักงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง 1.2) การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน 1.3) นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ 2.1) การฝึกอบรมและพัฒนา 2.2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2.3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2.4) การคัดเลือกบุคลากร 2.5) การสรรหาบุคลากร 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 3.1) ความต้องการทางด้รร่างกาย 3.2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง 3.3) ความต้องการในการประสบความสำเร็จในชีวิต 3.4) ความต้องการทางสังคม และ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 4.1) ระดับความมั่นคงขององค์กร 4.2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือความเป็นเจ้าของ 4.3) เรื่องราวพิธีการ และพิธีกรรมขององค์กร 4.4) ค่านิยม

**คำสำคัญ :** องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัย

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the components of human resource management of the administrators in Aphidhammachotikavidyalaya university, and 2) to develop the components of human

resource management of the administrators in Aphidhammachotikavidyalaya university. The mixed methods research was used in study. 340 samples consist of administrators, committee, and teachers of 34 schools obtained by were used in the study. The data were collected by questionnaires and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis by statistical software.

The results of the study were as follows:

1. The components of human resource management of the administrators in Aphidhammachotikavidyalaya university consists of 4 main components and 16 subcomponents.

2. The results of the development of components of human resource management of the administrators in Aphidhammachotikavidyalaya university consists of the empirical data at  $\chi^2/df = 1.952$ , GFI = 0.951, AGFI = 0.949 และ RMSEA = 0.000. Consists of 4 main-components: 1) Preservation, consist of 1.1) Catching), 1.2) Complacence, and 1.3) Policy. 2) Human Resource management, consist of 2.1) Training, 2.2) Evaluation, 2.3) Reward, 2.4) Selection, and 2.5) Recruiting. 3) Motivation, consist of 3.1) Physical, 3.2) Security, 3.3) Success, and 3.4) Social. And 4) Culture, consist of 4.1) Stability, 4.2) Ownership, 4.3) Ceremony, and 4.4) Norm.

**Keywords :** The Components of Human Resource Management,

Aphidhammachotikavidyalaya.

## บทนำ

การก่อตั้งอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยขึ้นเพื่อให้เป็นสถานที่ศึกษาพระอภิธรรม เปิดการเรียนการสอนพระอภิธรรมปิฎก อยู่ในสังกัดสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยจุฬาราชวิทยาลัย เป็นเวลา 46 ปี มีหน่วยบริการทั่วประเทศ 34 แห่ง ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด มีบทบาทเผยแพร่ธรรมะในรูปแบบของการจัดการศึกษาพระอภิธรรมปิฎก อรรถกถา และฎีกาพระอภิธรรมต่างๆ ซึ่งเป็นอีกวิธีที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคมไทยให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสันติสุขและเกื้อกูลต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกด้าน ซึ่งการบริหารงานของสถานศึกษาโดยทั่วไปนั้น ประกอบด้วยงานหลัก 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยการบริหารในด้านที่ 3 มีความจำเป็นอย่างสูง เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่างๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยเป็นองค์กรการศึกษาหนึ่งที่มีหน้าที่ให้บริการทางการศึกษาโดยต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วย ภายหลังจากได้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ มากมายขึ้นภายในสังคมไทยก็ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยหลายประการ อาทิ การขาดแคลนครูผู้สอน และการขาดการพัฒนาคุณภาพบุคลากร (หน่วยอธิธรรมโชติกะ

วิทยาลัยวัดราชาธิวาสวิหาร, 2560) เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้ เกณฑ์การจัดอัตรากำลังมีจำนวนจำกัด บุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัดไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูและมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้ง ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นปัญหาที่ผู้เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้ โดยการบริหารหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยหรือสถานศึกษาอื่นใดต้องยอมรับว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วเป็นสิ่งเดียวที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ยิ่งอยู่นานคุณค่าก็ยิ่งเสื่อมราคาลงไป หากองค์กรใดให้ความสำคัญของคนองค์กรนั้นก็จะมีความหวังที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสูง โดยต้องมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เข้ามาทำงาน และเมื่อคนเหล่านี้เข้ามาอยู่ในหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยแล้วงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่าง ๆ ในหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยทำการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้ ความสามารถ และทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นสาเหตุหลักที่สำคัญของปัญหาคือ ผู้บริหาร

หน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยมีองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ได้ยอมรับว่าการที่จะดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเสียก่อนถือเป็นวิวัฒนาการของการจัดการและบริหารทุนมนุษย์ ที่ต้องมีการดำเนินการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Ulrich, 2010) ซึ่งถ้าหากไม่เห็นความสำคัญและรีบแก้ปัญหาบุคลากรดังกล่าว จะเกิดผลเสียด้านการบริหารจัดการที่ไร้คุณภาพและส่งผลกระทบต่อในเชิงลบแก่หน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเกิดความเสียหาย ไม่เป็นผลดีต่อหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยและของประเทศในภาพรวมต่อไปได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและพัฒนางานวิจัยนี้เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพไว้เป็นแนวปฏิบัติโดยเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนไทยที่สนใจศึกษาระยะ ให้ได้ศึกษาเล่าเรียนในหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้เจริญมั่นคงสืบไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดี

วิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## คำถามการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งคำถามการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยอะไรบ้าง

2. องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีวิทยาลัย ที่ได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1. องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะช่วยให้ได้องค์ความรู้พื้นฐานใหม่เกี่ยวกับความเหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทสังคมไทยและสามารถนำไปอ้างอิง เพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นในการวิจัยต่อไปในอนาคต

2. องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หากผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้กับการวิจัย เพื่อต่อยอดการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างรูปแบบสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการด้านงานทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

3. องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หากผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูลสำหรับการสร้างรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในสถานการณ์จริง ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ทำให้หน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยนำไปใช้ติดตาม ทบทวนและใช้สำหรับตัดสินใจต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้**

1. ทำให้ทราบถึงปัญหา ความต้องการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบในการบริหารและวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย เพื่อ กำหนดจุดเด่น จุดด้อยในการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสอดคล้องกับปัญหาเพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีความคุณภาพของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ได้

3. การได้พัฒนาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอื่น ๆ ในโอกาสต่อไป

#### **วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย 2) การพัฒนาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ดังภาพที่ 1

**ระยะที่ 1 :** การศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis)

2. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรง

คุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยการสัมภาษณ์ตามแบบฟอร์มที่มีการเตรียมการ มีแผนการสัมภาษณ์ และการบริหารการสัมภาษณ์ จัดเตรียมเนื้อหาไว้อย่างค่อนข้างแน่นอนเป็นการล่วงหน้า โดยผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนจะตอบคำถามเดียวกัน และถามคำถามก่อนหลังเรียงตามลำดับเหมือนกันผู้สัมภาษณ์จะต้องอ่านคำถามตามลำดับในแบบสัมภาษณ์

3. นำผลสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ร่วมประกอบเนื้อหาจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะได้ร่างองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย เพื่อร่างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามสำหรับสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย เพื่อนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยต่อไป

**ระยะที่ 2 :** การพัฒนาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย

1. การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity: IOC) ของแบบสอบถาม จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าความตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งค่า IOC มีค่าผ่านเกณฑ์การประเมิน (0.6 ขึ้นไป) หากทุกข้อคำถาม

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลอง (Try-Out) เพื่อหาคุณภาพเชิงประจักษ์ (Empirical Approach) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ที่สำคัญกลุ่มทดลองดังกล่าวต้องมีความรู้หรือได้รับประสบการณ์ในเรื่องนั้นมาแล้ว จำนวน 30 คน ซึ่งผลการหาความ

เชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.959

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามวิจัย โดยส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งอธิบายวิธีบันทึกตลอดจนคำอธิบายศัพท์ต่าง ๆ ล่วงหน้าให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการบริหารอธิการบดีคณะวิทยาศาสตร์ ผู้บริหารหน่วยและครูผู้สอน จำนวน 340 คน ทั้งด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยรับแบบสอบถามตามวัน เวลาที่นัดหมายไว้ อีกทั้งประสานงานให้ส่งกลับทางไปรษณีย์ในหน่วยที่อยู่ห่างไกล ถ้าการบันทึกแบบสอบถามไม่ถูกต้องหรือไม่เรียบร้อยก็จะมีการสอบถามหรือสัมภาษณ์เพิ่มเติมจนกระทั่งได้ข้อมูลตามกรอบเนื้อหาที่ต้องการ

4. การวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยสถิติพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างตามองค์ประกอบที่ศึกษาให้ทราบลักษณะของตัวอย่าง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ความเบ้ ความโด่ง และค่าสูงต่ำผิดปกติ โดยงานวิจัยนี้มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.473 ถึง -0.121 ส่วนค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.983 ถึง +2.806 ตามค่าตัวเลข -3.00 ถึง +3.00 แสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ (Kline. 2005)

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

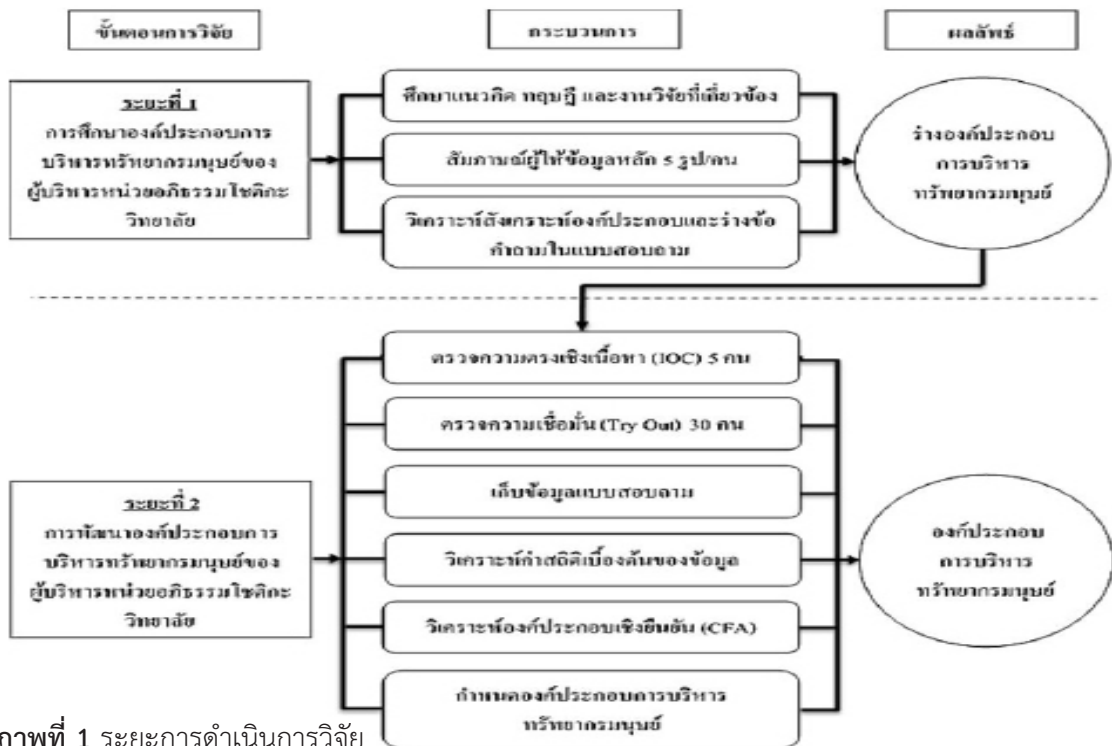
5.1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบสังเกตได้ในองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัย ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบสังเกตได้แล้วตรวจสอบเมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ใน

การวิเคราะห์องค์ประกอบ แตกต่างจากศูนย์อย่าง มีนัยสำคัญหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy: KMO ที่ต้องมีค่ามากกว่า 0.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551) จากผลการวิจัยนี้พบว่า ค่า KMO เท่ากับ 0.826

5.2 นำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติตามการพิจารณาดังกล่าว มาดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Secondary Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลองค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติโดยมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลตามสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าสถิติ

วัดระดับความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (SRMR) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) และเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

6. การสรุปองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดี คณะวิทยาศาสตร์ เป็นขั้นตอนการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิการบดี คณะวิทยาศาสตร์ และการจัดทำเอกสารงานวิจัยฉบับสมบูรณ์



ภาพที่ 1 ระยะการดำเนินการวิจัย

## สรุปการวิจัย

ผลการพัฒนาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัย ตามแนวคิด ทฤษฎี และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก คือ 1) ด้านหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านวัฒนธรรมขององค์กร และ 4) ด้านการอ้างรักษาบุคลากร และ 16 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การคัดเลือกบุคลากร 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) ความต้องการในการประสบความสำเร็จในชีวิต 7) ความต้องการทางสังคม 8) ความต้องการทางด้านร่างกาย 9) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 10) ค่านิยม 11) เรื่องราว พิธีการและพิธีกรรมขององค์กร 12) ระดับความมั่นคงขององค์กร 13) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือความเป็นเจ้าของ 14) นโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 15) มาตรการดึงดูด พัฒนา รักษาพนักงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และ 16) การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

2. การพัฒนาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัย ด้วยการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Confirmatory Factor Analysis : SCFA) ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกด้านอยู่ระหว่าง 0.405 ถึง 0.983 ที่ผ่านเกณฑ์ควรมีค่ามากกว่า 0.40 (Esteghamati, A., Zandieh, A., Khalilzadeh, O., Meysamie, A., & Ashraf, H., 2010) โดยสามารถกำหนดเป็นองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัยแสดงเป็น

แผนภูมิองค์ประกอบแบบประหยัด (Parsimonious Model) โดยเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบและค่าการพยากรณ์ และแสดงดังภาพที่ 2 ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการอ้างรักษาบุคลากร

(1) มาตรการดึงดูด พัฒนา รักษาพนักงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง

(2) การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

(3) นโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.2 องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(4) การฝึกอบรมและพัฒนา

(5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(7) การคัดเลือกบุคลากร

(8) การสรรหาบุคลากร

2.3 องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

(9) ความต้องการทางด้านร่างกาย

(10) ความต้องการความปลอดภัยและความ

มั่นคง

(11) ความต้องการในการประสบผลสำเร็จใน

ชีวิต

(12) ความต้องการทางสังคม

2.4 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร

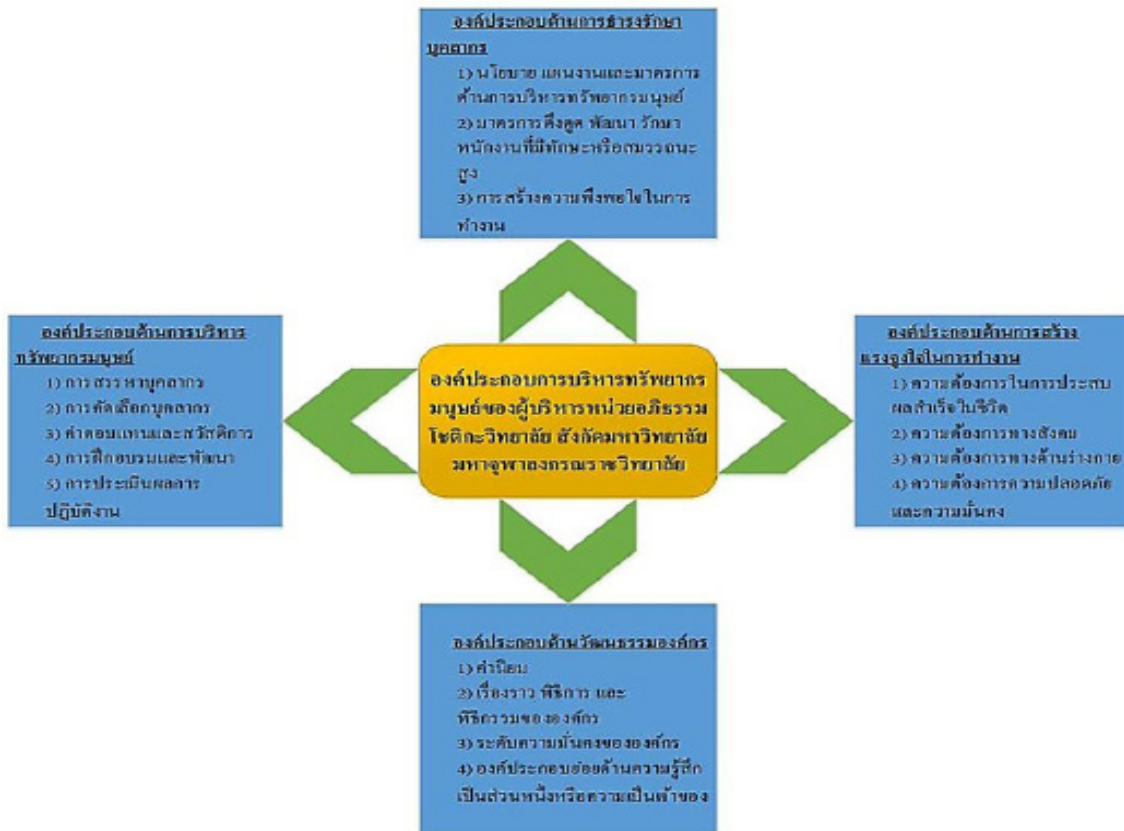
(13) ระดับความมั่นคงขององค์กร

(14) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือความเป็นเจ้าของ

(15) เรื่องราว พิธีการ และพิธีกรรมขององค์กร

(16) ค่านิยม





ภาพที่ 2 แผนภูมิองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัย

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบโดยภาพรวมมีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย คือ

1. องค์ประกอบด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็น 0.983 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R2) เท่ากับ 0.966 เป็นค่าสูงเป็นอันดับแรก ซึ่งทำนายการบริหารได้ถึงร้อยละ 96.6 ถ้าเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) มาตรการดึงดูด พัฒนา รักษาพนักงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยสูงสุด เท่ากับ 0.805 ค่า R2 เท่ากับ เท่ากับ 0.648 โดยผู้บริหารหน่วยควรมีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น มีหลักเกณฑ์และวิธี

การเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมยึดตามหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระบบโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรภายในและระหว่างหน่วย มีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นผู้บริหาร และจัดทำแผนการสร้างควมก้าวหน้าสำหรับพนักงาน 2) การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยเท่ากับ 0.779 ค่า R2 เท่ากับ 0.607 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรอย่างสูง โดยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักและมีแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และมีการดำเนินการอย่างชัดเจน เพื่อการสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานและความภาคภูมิใจในหน่วย ดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม สร้างขวัญกำลังใจและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ชี้แจงนโยบายและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

ให้ทราบและยอมรับโดยทั่วกัน และ 3) นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยเป็น 0.519 ค่า R2 เท่ากับ 0.269 โดยการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาปรับปรุงระบบงานพร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผู้เสนอแนะ เน้นการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานผูกพันกับองค์กรก็ทำให้ต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552)

2. องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.892 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R2) เท่ากับ 0.796 โดยทำนายได้ร้อยละ 79.6 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยสูงสุด 0.977 ค่า R2 เท่ากับ 0.955 โดยผู้บริหารต้องทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ให้มีทักษะเฉพาะด้านและทั่วไป เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและทัศนคติที่ดีต่อหน่วย ส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมและพัฒนาทั้งภายในและภายนอกหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัย สอดคล้องกับมอนดี โนว์ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999) 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็น 0.837 ค่า R2 เท่ากับ 0.701 สอดคล้องกับผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพของธุรกิจภาคเอกชนในประเทศมาเลเซีย (Zaini Abdullah, 2009) ผลวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของธุรกิจ โดยผู้บริหารหน่วยต้องมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐาน เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยแจ้งเกณฑ์มาตรฐานและผลการประเมินให้พนักงานทราบ และใช้ผลการประเมินพิจารณาค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งตามหลักการบริหารทรัพยากรที่จะส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพงานของพนักงานในหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัย 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยเป็น 0.512 ค่า R2 เท่ากับ 0.262 แสดงว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องได้รับอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่สามารถเป็นแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามแนวคิดของ ฟลิปโป (Flippo, 1996) และตามแนวคิดของ ฮาร์วาร์ด (Harvard Framework) เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นการกระตุ้นจูงใจ และดึงดูดในการรักษาพนักงานไว้ ที่สอดคล้องตามหลักแนวคิดของ มอนดี โนว์ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999) 4) การคัดเลือกบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.498 ค่า R2 เท่ากับ 0.248 แสดงว่า หน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยควรมีการสอบประเมินความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ให้สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้ในขั้นการสรรหาอย่างชัดเจน ตามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ เดสเลอร์ (Dessler, 2009) และองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) กับแนวคิดหลักของ มอนดี โนว์ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999) ซึ่งให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพนักงานยึดหลักคุณธรรมและหลักความสามารถในการคัดเลือกพนักงานของหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยในทุกระดับ ตำแหน่ง และ 5) การสรรหาบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อย เท่ากับ 0.405 ค่า R2 เท่ากับ 0.164 ซึ่งผู้บริหารควรมีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีความเหมาะสม กำหนดเกณฑ์สรรหาที่ชัดเจน เป็นธรรม และเหมาะสมตามลักษณะงานที่ต้องการ เพื่อดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ว่างลง เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่พอใจของพนักงานที่สอดคล้องกับ ปิยาพร ห่องแสง (2555)

ที่กล่าวว่า การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์การใดไม่สามารถธำรงรักษาบุคคลที่มีทั้งความเก่งและความดีให้อยู่กับองค์การได้แล้วองค์การนั้นย่อมไม่อาจมีทุนมนุษย์ที่ดีตามปรารถนาได้

3. องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.872 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R2) เท่ากับ 0.760 แสดงว่าสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 76.0 ซึ่งประกอบด้วย 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยเป็น 0.939 ค่า R2 เท่ากับ 0.882 โดยผู้บริหารควรมีการให้รางวัลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น สถานที่ที่มีความสะดวกและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีจากการทำงานในหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัย ตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์ 2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.804 ค่า R2 เท่ากับ 0.646 แสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัยต้องทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย มั่นคงในตำแหน่ง และหัวหน้างานได้ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานและยอมรับความคิดเห็นของพนักงานจะส่งผลดีต่อการบริหารของหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัยที่สอดคล้องตามแนวคิดของ มอนดี้ โนว์ และพรีมอซ์ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999) 3) ความต้องการในการประสบผลสำเร็จในชีวิต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยเท่ากับ 0.679 ค่า R2 เท่ากับ 0.461 แสดงว่า ต้องสร้างความภาคภูมิใจในผลการทำงานของพนักงาน ยกย่องความสำเร็จในชีวิต และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ และ 4) ความต้องการทางสังคม ค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบย่อยเท่ากับ 0.600 ค่า R2 เท่ากับ 0.360 แสดงว่า พนักงานที่ได้รับการตอบสนองโดยหัวหน้างานให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ให้ความสนใจและเป็นกันเองในการปฏิบัติงานจะส่งผลดีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัยตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

4. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็น 0.ค่า R2 เท่ากับ 0.745 พบว่าสามารถทำนายได้ร้อยละ 74.5 โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ระดับความมั่นคงขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยสูงสุดเป็น 0.953 ค่า R2 เท่ากับ 0.908 โดยผู้บริหารควรสร้างความมั่นคงและความน่าเชื่อถือได้ในการดำเนินงาน มีความเจริญก้าวหน้าและความสามารถในการเติบโตอย่างรวดเร็ว สร้างความมั่นใจในการเป็นพนักงานตามมิติและปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กร 9 ประการที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานของดูบริน (Dubrin, 2005) ตามองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโอลด์รอยด์ (Oldroyd, 2005) 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือความเป็นเจ้าของ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยเป็น 0.695 ค่า R2 เท่ากับ 0.483 โดยผู้บริหารหน่วยอภิธรรมโชติกะวิทยาลัยต้องสร้างความเป็นเจ้าของและเอาใจใส่ในรายละเอียดงานทุกขั้นตอน มีการแบ่งงานตามความสามารถอย่างเหมาะสม สร้างความกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามหลักแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2005) 3) เรื่องราว พิธีการ และพิธีกรรมขององค์กร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยเท่ากับ 0.655 ค่า R2 เท่ากับ 0.429 โดยต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทราบเรื่องราวและประวัติความเป็นมาของหน่วยมีพิธีการและพิธีกรรมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน และ 4) ค่านิยม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยเป็น 0.563 ค่า R2 เท่ากับ 0.317 แสดงว่า พนักงานที่ได้รับการตอบสนองโดยค่านิยม ความ

เชื่อ และแบบแผนการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และยึดถือเป็นประเพณีทำให้พนักงานมีความยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ ร่วมมือในการทำงานเพื่อประสพผลสำเร็จของหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยเป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการบริหารโดยตรงควรนำองค์ประกอบที่ได้พัฒนาขึ้นไปศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อจะสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ประสพผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านการนำไปปฏิบัติจริง ผู้บริหารหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยควรนำข้อค้นพบด้านองค์ประกอบไปประยุกต์ใช้ในการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของหน่วยแต่ละแห่งและแต่ละเขตพื้นที่ พร้อมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคคล ชุมชน

และองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงองค์ประกอบให้เหมาะสมและให้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยอื่น ๆ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยด้านองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัย ควรมีการศึกษาจากตัวแปรสังเกตได้ ในจำนวนที่เหมาะสมและสมดุลกันทุก ๆ องค์ประกอบ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยที่สอดคล้องกับการจัดหน่วยการศึกษาของจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยและการปฏิรูปการศึกษาของไทย

3. การวิจัยนี้มีข้อค้นพบหลายด้านจึงควรศึกษาวิจัยองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยต่อไป

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และการวิจัย. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- หน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัยวัดราชาธิวาสวิหาร. (2560). เรื่องการศึกษาปัญหาและการบริหารจัดการการศึกษาของหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัย. รายงานการประชุมหน่วยอธิธรรมโชติกะวิทยาลัย วัดราชาธิวาสวิหาร.
- Dessler, Gary. (2009). A framework for human resource management. (5th ed). Upper

Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

Dubrin, A.J. (2005). **Fundamentals of Organizational Behavior**. (3rd ed). Canada.

Esteghamati, A., Zandieh, A, Khalilzadeh, O., Meysamie, A., & Ashraf, H. (2010). **Clustering of metabolic syndrome components in a Middle Eastern diabetic and non-diabetic population**. *Diabetol Metab Syndrome*. 36(2), 36.

Flippo, E.B. (1996). **Principle of Personal Management**. New York: Mc.Graw Hill.

Kline, R. B. (2005). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. (2nd ed). New York: Guilford.

Mondy R.W., R.M. Noe and S.R. Premeaux. (1999). **Human Resource Management**. (7thed.). New Jersey : Prentice Hall.

Oldroyd, D. (2005). **Leadership and Management in Education**. New York : Oxford University Press.

Ulrich, B. (2010). **Nicht ohne Volk! Die Zeit**. [Online]. Retrieved July 15, 2019, from [www.zeit.de/2010/22/Habermas-Replik/komplettansicht](http://www.zeit.de/2010/22/Habermas-Replik/komplettansicht)

Zaini Abdullah. (2009). The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia. **International Journal of Business and Management**. 4, 6 (June): 65-72.

