

รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*

QUALITY PERSONNEL MANAGEMENT MODEL IN SCHOOL DHARMA TEACHINGS, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT

พระมหาฐิติวัธน์ ฐิติวฑฒโน (หมั่นกิจ)¹, พระมหาธำรงค์ จิตปัญโญ (สมาธิ)²

และ พระศรีวชิรวาทิ (ฉัตรชัย สุฉตตชโย)³

Phramaha Thitiwat Thitiwattano (Mankit)¹, Phramaha Thamrong Thitapanyo²

and Phra Srivajiravati (Chatchai Suchatchayo)³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻³Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: Thitiwattano@gmail.com

บทคัดย่อ

วิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาตัวแปรขององค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และ 3) เพื่อประเมินผลและรับรองรูปแบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน 197 แห่งๆ ละ 3 รูป/คน รวม 591 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมินและรับรองรูปแบบ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

* Received 28 November 2024; Revised 2 December 2024; Accepted 30 December 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร

2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการพัฒนา 2) การบริหารงานบุคคลที่มี 3) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการวางแผน 4) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการดำรงรักษา 5) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงาน

3. รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้รับการประเมินและรับรองว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย ผ่านการประเมินคิดเป็น ร้อยละ 100

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, งานบุคคลที่มีคุณภาพ, โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the variables of the components of quality personnel management models in general education Buddhist schools, 2) analyze the components of quality personnel management models in general education Buddhist schools, and 3) evaluate and certify personnel management models in general education Buddhist schools. The sample group consisted of 197 directors, heads of personnel administration groups, and teachers in 197 general education schools, 3 monks/persons per school, totaling 591 people. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and survey factor analysis.

The research results found that:

1. The quality personnel management in the general education department of Buddhist Pariyatti schools consists of five components and a total of 44 variables.

2. The model of quality personnel management in the general education department of Buddhist pariyatti schools has 5 components: 1) Quality personnel management in terms of development, 2) Personnel management with 3) Quality personnel management in terms of planning, 4) Quality human resource management in maintenance , and 5) Quality personnel management in terms of personnel assignment.

3. The model of quality personnel management in the general education department of Buddhist pariyatti schools, all 5 components, has been evaluated and certified as correct, appropriate, feasible, and useful, consistent with the research theoretical concepts, through the evaluation, accounting for 100 percent.

Keywords: Management model, Quality personnel work, General education department of Buddhist pariyatti schools

บทนำ

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์โดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องอนุรักษ์ไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้างจึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรม ควบคู่กันไป” ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย



โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริม สนับสนุนของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการในสมัยนั้น (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2551)

ในปี พ.ศ. 2545 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมทำให้มีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบงานคณะสงฆ์และพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาโดยตรง คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งแยกมาจากกรมการศาสนา ดังนั้น เพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบควบคุมการดำเนินงานที่ชัดเจน สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้ออกระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อ ฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักร ก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณร เหล่านี้ลาสิกขาไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ ก้าวหน้าแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกันจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง” และ มาตรา 18 (2) กำหนดว่า “โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น” ดังนั้น จึงถือได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ในการนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อความใน มาตรา 12 และมาตรา 18 (2) แห่งพระราชบัญญัตินี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกกฎกระทรวง ว่าด้วย สิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 เพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ต่อมา การจัดการศึกษาภายใต้ พรบ. การศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติฉบับนี้เกิดขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้วยดีจากภาครัฐ และสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์และของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระครูวิสุทธีสีลาภวิวัฒน์ (เมธาภิวัฒน์ ฐิติโก), 2563) และเพื่อให้ภิกษุสามเณรได้มีการเรียนรู้ที่ทันกับยุคสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นผลดีทั้งต่อประเทศชาติและพระศาสนา ประกอบกับในยุคปัจจุบันสถานศึกษาในพระพุทธศาสนามีกระจายอยู่ทั่วประเทศ มีการจัดการเรียนการสอนอยู่ภายใน

บริเวณของวัด ทั้งบุคลากรที่จัดการศึกษาส่วนมากก็เป็นพระภิกษุ ด้วยเหตุผลดังกล่าว พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงเกิดขึ้นเพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย ให้มีประสิทธิภาพใกล้เคียงกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนรัฐทั่วไปซึ่งใจความในพระราชบัญญัติฉบับนี้ทั้งหมด เป็นการวางกรอบด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความชัดเจนและมั่นคง ทั้งตัวบุคลากรที่จัดการศึกษาและตัวผู้เรียนที่สอบผ่านหลักสูตร รวมถึงเป็นการสร้างการยอมรับเรื่องการศึกษาสงฆ์ให้กับสังคมไทย (พระราชบัญญัติการศึกษา พระปริยัติธรรม, 2562)

จากแผนยุทธศาสตร์การจัด การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2558-2562 พบว่า การบริหารวิชาการของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรทั้งนี้จากข้อมูลสำรวจกลุ่ม ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 1,525 กลุ่ม ตัวอย่าง ในด้านความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สรุปได้ ดังนี้ 1) ปัญหาด้านการวางแผนด้านวิชาการ ไม่มีแผนงานในการบริหาร ด้านวิชาการ และพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจน 2) ระบบการบริหารจัดการศึกษา ยังปราศจากความเข้มแข็ง ผู้บริหารยังไม่ได้เป็นนักจัดการศึกษามีอาชีพ อีกทั้งยังยึดติดกับปัจเจกบุคคล เช่น เจ้าอาวาส ผู้จัดการโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานยังไม่เป็นระบบมากนัก 3) บุคลากรทางการศึกษายังขาดความชำนาญในวิชาที่สอน อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่องและ ไม่ทั่วถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในวิชาชีพยังมีน้อย 4) ไม่มีกลยุทธ์ที่ชัดเจนใน การเสริมสร้างเอกภาพทางการบริหารจัดการศึกษาที่มีความเข้มแข็งเชิงคุณภาพเป็นที่ประจักษ์แก่ สังคมชาวพุทธและชาวต่างประเทศ 5) ระบบการจัดการบุคลากร ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การว่าจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ยังไม่ได้มาตรฐานการบริหารบุคคล 6) ที่มาของรายได้ยังมาจากการอุดหนุนของรัฐเป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนขาดมาตรการที่ชัดเจนใน การพัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ 7) ระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนความพร้อมด้านอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพ 8) ด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรของการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของปริยัติสามัญ และการพัฒนาผู้เรียน 9) ไม่มีระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่มี มาตรฐานพอที่จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ 10) ขาดระบบการประชาสัมพันธ์

และการตลาดเชิงรุก ทำให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ถูกมองว่าเป็น การจัดการศึกษาแก่เด็กที่ขาดโอกาส เด็กที่มีคุณภาพต่ำ หรือเด็กที่มีปัญหาทางสังคม และ 11) ขาด ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว อีกทั้งขาดบูรณาการกับทุกภาคส่วน เพื่อการสร้างความเข้มแข็งทางการศึกษาและการเผยแผ่ พระพุทธศาสนายังไม่มีความชัดเจน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2553)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อจะนำผลที่ได้จากการศึกษารูปแบบในครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวแปรขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
3. เพื่อประเมินผลและรับรองรูปแบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีความเป็นประโยชน์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ 407 โรงเรียน แบ่งเป็น 14 เขต สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยวิธีการเปิดตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 แห่งๆ ละ 3 รูป/คน รวม 591 รูป/คน (Krejcie, R. & Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured informal interview) ผู้วิจัยสร้าง แบบสัมภาษณ์นี้ โดยนำผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มาเป็นแนวทางประกอบการจัดทำแบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงวุฒิทางด้านการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจำนวน 7 คน โดยแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Random Sampling)

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการบริหารงาน บุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็นนี้ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วยสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยกำหนดให้เป็นการตอบแบบเลือกตอบ (check list) ตอนที่ 2 การถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1987: 27-35)

3. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อ (Content Validity) หากค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้

มากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หากข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.6 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไป หรือต้องนำมาแก้ไขใหม่

3.2 การทดลองใช้ (try out) เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างทุกประการ จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือวิจัย โดยการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด นำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ (α - coefficient) ตามวิธีของครอนบาค 0.980 แล้วนำมาปรับปรุงเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.3 แบบประเมินและรับรองรูปแบบ ใช้ประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์เพื่อแจ้งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในทุกชั้นตอน

4.2 การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนแบบสอบถาม ทั้งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากระบบ Google Form แล้วนำข้อมูลที่แบบสอบถาม (Opinionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไป

4.3 ประเมินและรับรองรูปแบบเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยวิธีประเมินและรับรองรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากการประเมินด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา รูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวจนับคะแนนแต่ละข้อ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ และในภาพรวม วิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.3 การวิเคราะห์รูปแบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้การสกัดองค์ประกอบ (Factor Exploratory) ด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) โดยใช้วิธีการหมุนแทนองค์ประกอบ ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) โดยเกณฑ์การเลือก องค์ประกอบที่มีน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ ค่าไอเกน (Eigen Value) ที่มากกว่าหนึ่งตามเกณฑ์ของไคเซอร์ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้อย่างกว้างขวาง และมีตัวแปรในแต่ละ องค์ประกอบมีจำนวน ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) 2) Bartlett's Test of Sphericity ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลว่าเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบหรือไม่ 2) ค่าไอเกน (Eigenvalue) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% Of Variance) ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาตัวแปรขององค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า องค์ประกอบเพื่อศึกษาตัวแปรขององค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย นโยบายของรัฐ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มาสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มี

คุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นพหุตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ค่า MSA ตามวิธี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ .830 ผลการทดสอบ Bartlett's Test พบว่ามีความสำคัญ ทางสถิติเท่ากับ .000 จากค่าไอแกนขององค์ประกอบที่มากกว่า 1.00 การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มีค่าไอแกน (eigenvalues) มากกว่า 1 และมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบมากกว่า 3 ตัวแปรขึ้นไป มีจำนวน 5 องค์ประกอบ จัดเรียงลำดับตัวแปรตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในการพัฒนา ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 15 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุดคือ สถานศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคล 0.730 สำหรับตัวแปรรองลงมาคือ สถานศึกษาดำเนินการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน พบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนัก คือ 0.714 และ น้อยที่สุดคือตัวแปร สถานศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต 2) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในการประเมินผล ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 10 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุดคือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้จากหน่วยงานภายนอก 0.721 สำหรับตัวแปรรองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีหลักเกณฑ์ ภาระบวการทำงานในทิศทางเดียวกัน พบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนัก คือ 0.713 และ น้อยที่สุดคือตัวแปร ผู้บริหารมีการกล่าวชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดใน พบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนัก 0.544 3) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในการวางแผน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุดคือ สถานศึกษาจัดทำคู่มือชี้แจงมาตรการและบทลงโทษต่อการกระทำและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องให้แก่บุคลากร 0.696 สำหรับตัวแปรรองลงมาคือ สถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความพึงพอใจแก่บุคลากรให้ทำงานสู่ความสำเร็จ คือ 0.684 และ บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือในผลงาน ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรภายในองค์กร คือ 0.504 4) การบริหารงานด้านการธำรงรักษา ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุด มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์และจัดทำแผนการปฏิบัติงาน คือ 0.814 สำหรับตัวแปรรองลงมา มีการส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้/ทักษะสำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง พบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนักรองลงมาคือ 0.759 และมีแผนงานในการติดตามประเมินผลความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสม คือ 0.504 และ 5) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ

ด้านการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 3 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุดคือ มีการกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรไว้ชัดเจน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ 0.850 สำหรับตัวแปร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร” พบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนักรองลงมาคือ 0.843 และ สถานศึกษาได้สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถของบุคลากร พบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนักน้อยที่สุดคือ 0.522

3. วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อประเมินผลและรับรองรูปแบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า ประเมินและรับรองรูปแบบทั้ง 5 องค์ประกอบ ในการประเมิน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความถูกต้อง (Accuracy) 2) ด้านความเหมาะสม (Propriety) 3) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) 4) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ผ่านการประเมินคิดเป็นร้อยละ 100

อภิปรายผล

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเอกสาร งานวิจัย นโยบายของรัฐ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มาสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สามารถสรุปได้จำนวน 5 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตัวแปรขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสำคัญในการศึกษาเพื่อนำไปค้นหาเพื่อศึกษาตัวแปรขององค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นการบรรยายเป็นภาษาก็ได้ (Good, Carter V., 2005) โดยตัวแปรแต่ละชุดขององค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ ผ่านกระบวนการศึกษาค้นคว้า นำมาสรุปและสังเคราะห์ (content synthesis) เป็นองค์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ สงกรานต์ ตะโคตม (2562) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ควรวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ วางแผน พัฒนาบุคลากร

โดยการมีส่วนร่วม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทบทวนความรู้เป็นระยะ และยังคงคล้อยกับ พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ) (2562) รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 พบว่า 1. สภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) การดำรงรักษาบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า เป็นพหุตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ค่า MSA ตามวิธี Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) มีค่าเท่ากับ .830 ผลการทดสอบ Bartlett's Test พบว่ามีความสำคัญ ทางสถิติเท่ากับ .000 จากค่าไอแกนขององค์ประกอบที่มากกว่า 1.00 การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มีค่าไอแกน (eigenvalues) มากกว่า 1 และมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบมากกว่า 3 ตัวแปรขึ้นไป มีจำนวน 5 องค์ประกอบ จัดเรียงลำดับตัวแปรตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในการพัฒนา ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 15 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุดคือ สถานศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคล 0.730 สำหรับตัวแปรรองลงมาคือ สถานศึกษาดำเนินการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน พบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนัก คือ 0.714 และ น้อยที่สุดคือตัวแปร สถานศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต 2) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในการประเมินผล ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 10 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุดคือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้จากหน่วยงานภายนอก 0.721 สำหรับตัวแปรรองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีหลักเกณฑ์กระบวนการทำงานในทิศทางเดียวกัน พบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนัก คือ 0.713 และ น้อยที่สุดคือตัวแปร ผู้บริหารมีการกล่าวชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดในพบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนัก 0.544 3) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในการวางแผนประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุดคือ สถานศึกษาจัดทำคู่มือชี้แจงมาตรการและบทลงโทษต่อการกระทำและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องให้แก่บุคลากร 0.696 สำหรับตัวแปรรองลงมาคือ สถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความพึงพอใจแก่บุคลากรให้ทำงานสู่ความสำเร็จ คือ 0.684 และ บุคลากรได้รับการยอมรับนับ

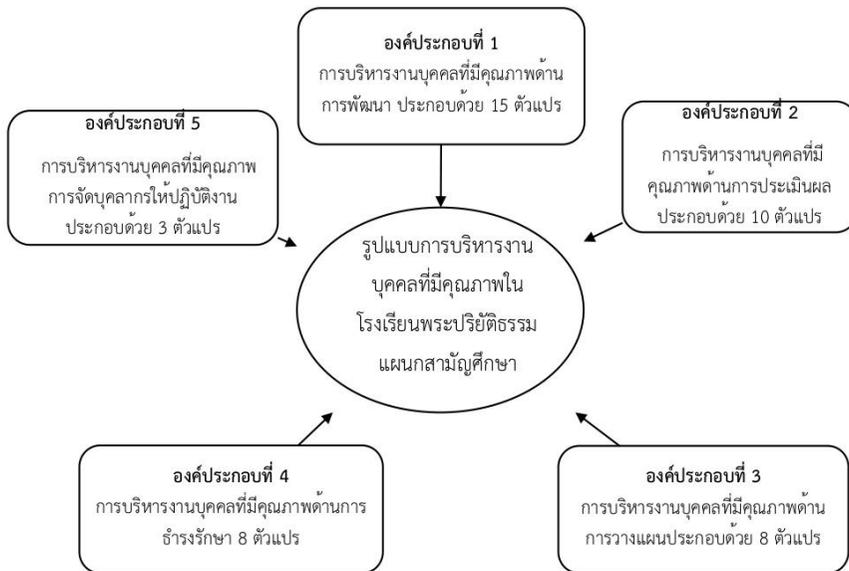
ถือในผลงาน ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและบุคลากร ภายในองค์กร คือ 0.504 4) การบริหารงานด้านการดำรงรักษา ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุด มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์และจัดทำแผนการปฏิบัติงาน คือ 0.814 สำหรับตัวแปรรองลงมา มีการส่งเสริม บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้/ทักษะสำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง พบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนักรองลงมาคือ 0.759 และมีแผนงานในการติดตาม ประเมินผลความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสม คือ 0.504 และ 5) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 3 ตัวแปร โดยตัวแปร ที่มีค่าสูงสุดคือ มีการกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรไว้ชัดเจน” มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมากที่สุดคือ 0.850 สำหรับตัวแปร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร” พบว่ามีองค์ประกอบน้ำหนักรองลงมาคือ 0.843 และ สถานศึกษา ได้สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ และความสามารถของบุคลากร พบว่ามี องค์ประกอบน้ำหนักน้อยที่สุดคือ 0.522 สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ สงกรานต์ ตะโคตม (2563) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ควรวิเคราะห์ความ จำเป็นและความต้องการ วางแผน พัฒนาบุคลากร โดยการมีส่วนร่วม สร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานและทบทวนความรู้เป็นระยะ และยัง สอดคล้องกับ พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ) (2562) รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 พบว่า 1. สภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) การดำรงรักษาบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประเมินผลและรับรองรูปแบบการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า ประเมินและรับรองรูปแบบทั้ง 5 องค์ประกอบ ในการประเมิน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความถูกต้อง (Accuracy) 2) ด้านความ เหมาะสม (Propriety) 3) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) 4) ด้านความเป็นประโยชน์

(Utility) ผ่านการประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 สอดคล้องกับ แมคมิลแลนด์ และชูมาร์เคอร์ McMillan & Schumacher (2010) ได้เสนอ การประเมินรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้านรวมทั้งหมด 30 มาตรฐานย่อย ดังต่อไปนี้ 1. ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของ การปฏิบัติที่กำหนด คุณค่าได้ กำหนดว่าวิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้อง โดยผู้ให้ข้อมูล หรือ สารสนเทศที่เชื่อถือได้ ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริงและมีความคงเส้นคงวา แหล่ง ผู้ให้ ข้อมูลก็ต้องมีความเชื่อถือโดยใช้ข้อมูลตามความเป็นจริง ในขณะเดียวกันก็ต้องใช้วิธีการ วิเคราะห์ และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง ไม่ลำเอียง ความเป็นปรนัย 2. ด้านความ เหมาะสม (Propriety Standard) เป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ จริยธรรมและคำนึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้องและผู้ได้รับผลกระทบจากผลการประเมินผล มาตรฐานเหล่านี้ประกอบด้วยข้อตกลงอย่างเป็นทางการข้อขัดแย้งที่เปิดเผยให้สาธารณชนรับรู้ ได้ตาม สิทธิมนุษยชนและควรรายงานด้วยความยุติธรรม 3. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) การประเมินผลจะต้องเป็นจริง ประหยัด และมีข้อความที่เหมาะสม สามารถนำไป ปฏิบัติได้ ประกอบด้วย การดำเนินงานที่มีการฝึกปฏิบัติ ความสามารถทางการเมืองและ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน และ 4. ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เพื่อให้แน่ใจว่า การประเมินผลจะช่วยให้ การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการ โดยมุ่งเน้นใน ด้านของผลการประเมินที่ต้องให้ ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการ และการ นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุง การดำเนินการได้มาตรฐาน ด้านความเป็นประโยชน์

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วยได้ 1) การบริหารงานบุคคลที่มี คุณภาพด้านการพัฒนา 15 ตัวแปร 2) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการประเมินผล 10 ตัวแปร 3) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการวางแผน 8 ตัวแปร 4) การบริหารงาน บุคคลที่มีคุณภาพด้านการธำรงรักษา 8 ตัวแปร 5) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการ จัดบุคลากรให้ปฏิบัติงาน 3 ตัวแปร ดังแผนภูมิภาพ



สรุป/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า ต้ององค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการพัฒนา 2) การบริหารงานบุคคลที่มี 3) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการวางแผน 4) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการธำรงรักษา 5) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงาน การประเมินและรับรองรูปแบบทั้ง 5 องค์ประกอบ ใน 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้อง (Accuracy) 2) ด้านความเหมาะสม (Propriety) 3) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และ 4) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ผ่านการประเมินคิดเป็น ร้อยละ 100 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการพัฒนา 2) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการประเมินผล 3) การบริหารงานบุคคลที่มี

คุณภาพด้านการวางแผน 4)การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการบำรุงรักษา 5) การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพด้านการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่สนใจควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ รูปแบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ไปประยุกต์ใช้การบริหารงานบุคคล โดยมีการติดตาม ประเมินผลการใช้ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: ศุภสมาคมลาดพร้าว.
- กองพุทธศาสนาศึกษา. (2566). สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 15 กันยายน 2566 จาก <https://deb.onab.go.th>.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2551). ประวัติพระอารามหลวงเล่ม 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2553). แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ การพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553 – 2562). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). (2562).รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม. (2562). ราชกิจจานุเบกษา. เรียกใช้เมื่อ 19 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.ratchakitcha.soc.go>.
- พระครูวิสุทธิสีลาภรณ์ (เมธาภรณ์ ฐิติโก). (2563). การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ด้านการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 69-80.



สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Good, Carter V. (2005). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book.

Krejcie, R. & Morgan. (1970). Determining sample sizes for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill.

McMillan, J.H., & Schumacher, S. (2010). Research in Education. 5th ed. New York : Addison Wesley Longman, Inc.