



รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

The Model of Personnel Administration for Charity Schools in the Buddhist Temples

รังสรรค์ ศรีโคตร¹ ชวนคิด มะเสนะ² และ เกริกไกร แก้วล้วน³

Rangsan Srikhot,¹ Chuankid Masena² and Grirkgrai Keawluan³

Article History

Received : January 28, 2019

Revised : April 9, 2020

Accepted : April 10, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ครู บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน 357 คน จาก 111 โรงเรียน ได้มาจากการโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้องค์ประกอบหลักของรูปแบบดังนี้ 1) กลไกการดำเนินงาน 2) กระบวนการดำเนินงานบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการย่อยได้แก่ (1) การวางแผนงานบุคคล (2) การได้มาซึ่งบุคคล (3) การพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ และ (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การส่งเสริมการดำเนินงานตามรูปแบบ 4) เจือปนไขสู่ความสำเร็จของรูปแบบ และ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ ผลการประเมินก่อนทดลองใช้รูปแบบมีผลโดยรวมพอใช้ ผลการประเมินหลังทดลองใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบ ; การบริหารงานบุคคล ; โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, Doctoral Student in Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

^{2,3} อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, Lecture, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University



ABSTRACT

The purposes of the research were: 1) to study the problems and needs of the personnel administration for schools in the Buddhist temples, 2) to create a personnel administration model for schools in the Buddhist temples, 3) to experiment in using the model created for schools in the Buddhist temples, and 4) to evaluate the personnel administration model implemented for schools in the Buddhist temples. The samples used for data collection included school licensees, managers, directors, teachers, and staff members with a total of 357 participants from 111 schools. Those samples were selected by stratified random sampling. The research tools included a questionnaire, an interview form, a form for evaluating appropriateness, feasibility, usefulness, and satisfaction of the model. Statistics used in data analysis included percentage, mean, and standard deviation.

Results of the research showed as follows. The overall current problems and needs of the personnel administration for schools in the Buddhist temples were at high level. The draft of personnel management model for charity schools in the Buddhist temples had the following main components: 1) mechanism of operation; 2) process of personnel administration which consists of 4 sub-processes, namely: (1) personnel planning, (2) personnel recruitment, (3) personnel development and welfare, and (4) performance evaluation; 3) promotion of implementation according to the model; 4) conditions to the success of the model; and 5) guidelines for model evaluation. The overall evaluation results before the experiment in using the model were at moderate level whereas those after the experiment were at the highest level. Results of evaluation of appropriateness and feasibility of the model were at high level, while the result of usefulness was at the highest level.

Keywords : Model ; Personnel Administration ; Charity Schools in Buddhist Temples

บทนำ

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นแหล่งสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีโอกาสได้เรียนรู้ทางวิชาการควบคู่ไปกับการฝึกอบรมคุณธรรมตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และให้สอดคล้องกับสถาบันที่เป็นศูนย์กลางในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนได้รับการจัดตั้งเพื่อเป็นการกุศลให้ผู้มีฐานะยากจน มีปัญหาทางครอบครัว ที่พักอาศัยอยู่ห่างไกลจากโรงเรียนประจำอำเภอ บิดามารดาอย่างร้างกัน และปัญหาอื่นๆ อีกมากมาย ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูงขึ้น โรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนาเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของสถาบันการศึกษาที่น่าสนใจในการให้บุตรหลานไปเรียนเพื่อให้ได้มีโอกาส ได้เรียนทั้งวิชาการต่างๆ และมีโอกาสได้รับการกล่อมเกล่า

จิตใจด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เยาวชนเป็นทั้งคนดีและคนเก่งในสังคม โดยการพัฒนาให้เป็นโรงเรียนต้นแบบด้านการพัฒนาความรู้ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมพร้อมทั้งควบคู่ไปกับวิชาการ โดยมีเจ้าอาวาสวัด คณะสงฆ์ และคณะกรรมการบริหารหมู่บ้านที่โรงเรียนสังกัดเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารและการจัดการโรงเรียน (Intarapraphai, 2016)

สภาพการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องไปนำควบคู่กับงานบริหารงานอื่นๆ ในโรงเรียนไปน้อยไปกว่างานวิชาการบริหารงานทั่วไป หรือแม้กระทั่งงานบริหารงานงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ได้กล่าวมาข้างต้นก็ตาม ปัญหาสำคัญที่เห็นในการบริหารงานของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา คือ งานบริหารงานบุคคล ที่ยังขาดความเชื่อมโยงในการวางแผนงานบุคคล กับงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทำให้กระบวนการต่างๆ ของการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การได้มาซึ่งบุคคล ไม่ได้ตรงตาม

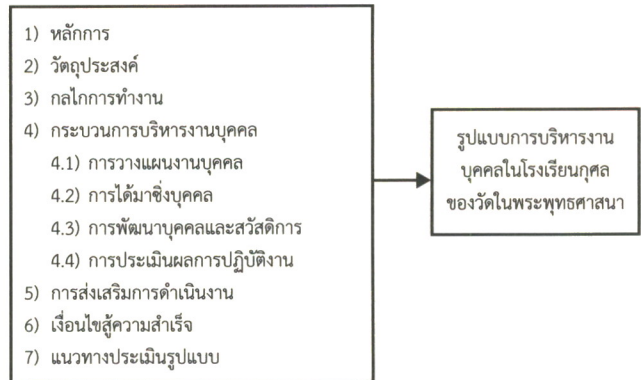
ความต้องการของโรงเรียน บุคลากรที่ได้มายังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการปฏิบัติงาน ทำให้การประเมินผล การปฏิบัติงานยังขาดประสิทธิภาพ การดำเนินการด้านสวัสดิการ ของบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน ทำให้กระบวนการ ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการ (Phenguhro, 2017) การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่อง ที่สำคัญและจำเป็นต้องนำไปสนับสนุนในกระบวนการบริหาร สถานศึกษาและต้องมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียน การกุศลที่น่าเชื่อถือ เพราะต้องดำเนินการตามหลักการทฤษฎี ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญ รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ซึ่งมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก ในบริบทของการบริหารงานในโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา จึงมีความสนใจในการทำวิจัย ครั้งนี้ เพื่อให้ได้ รูปแบบ ที่มีประสิทธิภาพและมุ่งพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ การบริหาร งานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า กระบวนการการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของ Masena, (2017) มี 4 กระบวนการ คือ 1) ด้าน การวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการได้มาซึ่งบุคคล 3) ด้านการ พัฒนาบุคคลและสวัสดิการ และ 4) ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน องค์ประกอบของรูปแบบ ตามแนวคิดของ (Invancevich e tal 1989)ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบหลัก ของรูปแบบ แนวทางการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขสู่ความ สำเร็จของรูปแบบ ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการการบริหารงานบุคคลและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลิศ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 111 โรงเรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ จำนวน 333 คน และครูผู้สอน จำนวน 5,546 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5,879 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้ใน การวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ โรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ (Krejcie & Morgan, 1970) ตามขนาดโรงเรียนเรียน ด้วยวิธี การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน จำแนกเป็น กลุ่มโรงเรียนจำนวนตัวอย่าง 86 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 172 คน และกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 185 คน

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความ เทียบตรง (Content Validity) ของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)



ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บด้วยตนเอง เป็นระยะเวลา 1 เดือน ได้รับกลับคืนครั้งแรก จำนวน 298 ฉบับ (และเมื่อติดตามครั้งที่ 2 ได้รับกลับคืน 46 ฉบับ) รวมเป็น 344 คิดเป็นร้อยละ 96

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนนี้คือ ผู้บริหารหัวหน้างานด้านการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สำหรับโรงเรียนที่มีการปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลิศ 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ โรงเรียนวินิตศึกษา และโรงเรียนแจ้งวิทยา

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายกลุ่มงานบริหารงานบุคคล 9 คน จาก 3 โรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลิศ โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

3. การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 9 ท่านใน 3 โรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

การวิจัยระยะนี้เป็นการนำประเด็น สภาพปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่ได้จากระยะที่ 1 มาร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จากนั้นนำเสนอร่างรูปแบบต่อผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสนทนากลุ่ม

1. กลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมินโดยแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

หลังจากที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินร่างรูปแบบผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และแก้ไขร่างรูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์จากนั้น นำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้กับโรงเรียนเป้าหมาย

1. โรงเรียนเป้าหมายของการทดลองใช้รูปแบบคือ โรงเรียนวัดนาเยียววิทยาคารอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่ง เป็นผู้จัดการในปัจจุบัน

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้รูปแบบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60-1.00

ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

1. กลุ่มเป้าหมาย ผู้ทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 30 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จากผู้ทดลองใช้รูปแบบ ซึ่งเป็นคณะผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ โรงเรียนวัดนาเยียววิทยา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60-1.00



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บด้วยตนเอง เป็นระยะเวลา 1 เดือน ได้รับกลับคืนครั้งแรก จำนวน 298 ฉบับ (และเมื่อติดตามครั้งที่ 2 ได้รับกลับคืน 46 ฉบับ) รวมเป็น 344 เติมฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 และในส่วนของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 9 คน ใน 3 โรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พบว่าสภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} =$ อยู่ระหว่าง 3.04-3.21) ส่วนปัญหาในสภาพการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์หลังจากการสัมภาษณ์ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สำหรับโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นเลิศพบว่าสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหามีความถี่สูงสุด คือ

ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยสภาพปัญหาที่พบคือไม่มีคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลและแนวทางแก้ไขปัญหาคือ จัดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและให้คณะครูมีส่วนร่วมในงานด้านการวางแผนบุคคล

2. ผลการร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ผลที่ได้จากการประมวลประเด็นสำคัญที่ จากการศึกษาศึกษาเอกสาร แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบจนถึงขั้นตอนของการร่างรูปแบบคู่มือการใช้งานของรูปแบบแล้วนำเสนอร่างรูปแบบกับผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่มแล้วผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้งานรูปแบบ จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จะได้องค์ประกอบหลักของรูปแบบดังนี้ 1) กลไกการดำเนินงาน 2) กระบวนการดำเนินงานบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการย่อย ได้แก่ (1) การวางแผนงานบุคคล (2) การได้มาซึ่งบุคคล (3) การพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ และ (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การส่งเสริมการดำเนินงานตามรูปแบบ 4) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของรูปแบบ และ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับผลการประเมินความพึงพอใจก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ทดลองใช้รูปแบบในสภาพจริงเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

รายการประเมิน	ก่อนทดลองใช้รูปแบบ		หลังทดลองใช้รูปแบบ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
การวางแผนงานบุคคล	4.23	ดี	4.53	ดีมาก
การได้มาซึ่งบุคคล	3.47	พอใช้	4.32	ดี
การพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ	4.15	ดี	4.65	ดีมาก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.49	พอใช้	4.74	ดีมาก
รวม	3.83	พอใช้	4.65	ดีมาก



จากตารางที่ 1 ผลการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามแนวทางคู่มือการใช้รูปแบบ ผลการประเมินความพึงพอใจก่อนทดลองใช้รูปแบบมีผลโดยรวม อยู่ระดับ พอใช้ ผลการประเมินที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ผลการประเมินต่ำที่สุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคคล ผลการประเมินความพึงพอใจหลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ ด้านการวางแผนงานบุคคล อยู่ในระดับระดับดีมาก และผลการประเมินต่ำสุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคคลระดับดี โดยผลการประเมินคุณภาพหลังทดลองใช้มากกว่าก่อนทดลองใช้ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับผลการประเมินผลความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
การวางแผนงานบุคคล	4.35	มาก	4.51	มากที่สุด	4.47	มาก
การได้มาซึ่งบุคคล	4.53	มากที่สุด	4.43	มาก	4.76	มากที่สุด
การพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ	4.41	มาก	4.35	มาก	4.53	มากที่สุด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.45	มาก	4.45	มาก	4.65	มากที่สุด
รวม	4.43	มาก	4.43	มาก	4.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัญหาและความต้องการ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งนี้สืบเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการประเมินที่ได้ส่วนหนึ่งของประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการได้รับให้บรรจุแต่งตั้งเป็นครูประจำ (Sapsophon, 2016) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukhawat Charanithon (2016) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย พบว่าปัญหาที่พบในส่วนของการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนในด้านของการบริหารงานบุคคล คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการวางแผนงานบุคคล ซึ่งโดยส่วนใหญ่โรงเรียนยังขาดแผนงานด้านการบริหารงานบุคคลทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนปัญหาในสภาพการปฏิบัติงานที่พบมากที่สุดคือ โรงเรียนไม่มีแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้สืบเนื่องจากโดยส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somwongsa (2016) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา พบว่าผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานไม่มีการวางแผนงานการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของรูปแบบดังนี้คือ โรงเรียนต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการบริการงานบุคคลของโรงเรียนเพื่อเป็นกลไกการดำเนินงานกระบวนการด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการย่อยคือ การวางแผนงานบุคคล การได้มาซึ่งบุคคล การพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ต้องมีการส่งเสริมการดำเนินงานตามรูปแบบโดย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ต้องส่งเสริมด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนกระบวนการต่างๆ ในขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินการดำเนินการตามรูปแบบ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด และสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาประสบความสำเร็จก็คือเงื่อนไขที่จะนำสู่ความสำเร็จของรูปแบบก็คือ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ



และคณะครู เจ้าหน้าที่ทุกท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Traiphiphat (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนงานบุคคล การได้มาซึ่งบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล และกาให้บุคคลพ้นจากงาน

การประเมินผลการทดลองก่อนทดลองใช้รูปแบบมีผล โดยรวม พอใช้ ผลการประเมินสูงสุดคือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ผลการประเมินต่ำที่สุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคคล ผลการประเมิน หลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านที่มีผลการ ประเมินสูงสุดคือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ระดับดีมาก และ ผลการประเมินต่ำสุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคคล ระดับดี โดยผลการประเมินคุณภาพหลังทดลองใช้มากกว่าก่อนทดลองใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sinthurat (2014) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยี ตะวันออก ซึ่งพบว่า การวางแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ต้องคำนึงถึงเมื่อต้องการให้การบริหาร งานด้านทรัพยากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความ เป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศล ของวัดในพระพุทธศาสนา พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาโดยภาพรวม ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็น ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ ด้านความเป็นไปได้ มากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคคลและด้านการได้มาซึ่งบุคคล ส่วนด้านความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงาน บุคคล ด้านการได้มาซึ่งบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Lekkla (2014) ได้ ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต พบว่า ขั้นตอนการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลคือขั้นตอนของการวางแผนงาน บุคคลและขั้นตอนของการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งถ้าขั้นตอน ที่กล่าวมานี้มีข้อผิดพลาด ก็จะทำให้ทำโรงเรียนเลือกรับบุคลากรที่ ผิดพลาดไปด้วยเช่นกัน เมื่อทำให้เกิดเช่นนั้นทำให้การวางแผนงาน บุคคลจึงต้องมีการดำเนินการเป็นอย่างดี และการได้มาซึ่งบุคคล ก็ด้วยเช่นกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในขั้นตอนของกระบวนการ ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มี 4 กระบวนหลัก คือ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การได้มาซึ่งบุคคล 3) การพัฒนาบุคคล และสวัสดิการ และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัย มีข้อ เสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานบุคคล คณะผู้บริหารควรให้คณะครู มีส่วนร่วมกันวางแผนงานด้านการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้าน
2. ด้านการได้มาซึ่งบุคคล คณะผู้บริหารควรมีการเสนอ ทาบทาม เสนอเงินเดือน สำหรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน
3. ด้านการพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ ควรวิเคราะห์ ความต้องการของแต่ละบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลทั้งในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคคล
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน วางแผนงานด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงาน ของครู

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคล ในส่วนของ กระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ เช่น การให้บุคคลพ้นออกจากงาน ที่มีในโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียน เอกชน



References

- Intarapraphai, S. (2016). *Kānbōrīhān ngān rōngriān kānkuson khōngwat nai phra phut sātsanā rōngriān wat sap bōn witthayā chāngwat phet būn* [Administration of charity schools of Buddhist temples Case Study : Banbonsub School Phetchaboon Province]. *Journal Social Science, MCU*. 3,(2),39-50.
- Phenguhro, P. (2017). *Kānchātkañ rōngriān ‘ ēkkachon kānkuson khōngwat dī deñ wat mai krongthōng ‘ amphœ sī maha phōthi chāngwat prāchīn burī* [Management of private charitable schools of outstanding temple Wat Mai Krongthong School Prachinburi Province]. Bangkok : Office of the Education Council. Ministry of Education.
- Sukhawatcharanithon. W. (2016). *Kānphatthana rūpbāp kānbōrīhān chātkañ rōngriān ‘ ēkkachon nai prathēt Thai* [Development of a model for managing private schools in Thailand (Unpublished doctoral thesis)]. Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand.
- Masena, C. (2017). *Kānbōrīhān ngān bukkhon nai ‘ onkān thāngkān suksā* [Personnel administration in educational organizations]. Ubon Ratchathani : Publisher Siri Offset.
- Somwongsa, P. (2016). *Phruttkam khwāmpen phū nam thāng wichākān khōng phubōrīhān rōngriān ‘ ēkkachon kānkuson khōngwat nai phra phut sātsanā* [Academic leadership behavior of private school administrators charity of Buddhist temples (Unpublished master’s thesis)]. Silpakorn University, Bangkok, Thailand.
- Sapsophon, N. (2016). *Panhā læ nēothāng kānphatthana kānbōrīhān ngān bukkhon khōng sathān suksā ‘ āchīwasuksā chāngwatsakæo sangkat samnāngān khana kammakān kān ‘ āchīwasuksā* [Problems and guidelines for personnel administration development of vocational education institutions Srakaew Province Under the Office of the Vocational Education Commission (Unpublished master’s thesis)]. Burapa university, Chonburi, Thailand.
- Traiphiphat, W. (2014). *Rūpbāp kānbōrīhān ngān bukkhonwitthayālai kān sāthāranasuksirinthōn Personnel management model* (Unpublished doctoral thesis) Ubon Ratchathani Rajabhat University, Ubon Ratchathani, Thailand.
- Sinthurat, P. (2014). *Kānbōrīhān sapphayākōn bukkhon kōrānī suksā : witthayālai theknōlōyī tawan ‘ ōk* [Human Resource Management Case study : Eastern Technology College (Unpublished Independent study)]. Siam University, Bangkok, Thailand.
- Lekkla, T. (2014). *Suksā khwāmtōngkān kānphatthana bukkhalākōn khōng phanakngān khru rōngriān sangkat thetsabān māng Phuket chāngwat Phuket* [A study of personnel development needs of school teachers Phuket province (Unpublished master’s thesis)]. Thaksin University, Songkhla, Thailand.
- Invancevich, J.H., Donnelly, J.H. & Gibson, J.L. (1989). *Management: Principles and Functions*. 4th ed. Boston, MA : Richard D. Irwin.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(3),607-610.