

รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*

A Personnel Management Model for the Modern Age, at the Sangha Teacher
College, Lao People's Democratic Republic

¹พระมุนทะวี วงวิจิตติ, ชาวนิดิต มະเสนะ และ พงษ์ธรรม สิงห์พันธ์

¹Phra Mounthavy Vongvichitdy, Chaunkid Masena and Pongthorn Singpan

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: simoungkoun2020@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 4) เพื่อประเมินรูปแบบรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 130 คน และ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 2) แบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย และ 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและ ทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2) การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบ คือ 2.1) หลักการ 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) วิธีดำเนินการ 2.4) การประเมินผล และ 2.5) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) การทดลองใช้รูปแบบในวิทยาลัยครูสงฆ์จำปาสักพบว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบอยู่ในระดับพอใช้ หลังการทดลองอยู่ในระดับดี

4) การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความเหมาะสมในระดับมาก ความเป็นไปได้ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่; วิทยาลัยครูสงฆ์; สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

*Received May 12, 2023; Revised June 5, 2023; Accepted June 6, 2023

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to investigate conditions, problems, and the guidelines for personnel management for the modern age at the Sangha Teacher College, Lao People's Democratic Republic; 2) to create a personnel management model for the modern age at the Sangha Teacher College, Lao People's Democratic Republic; 3) to experiment a personnel management model for the modern age at the Sangha Teacher College, Lao People's Democratic Republic; and 4) to evaluate a personnel management model for the modern age at the Sangha Teacher College, Lao People's Democratic Republic. The study employed mixed-methods research. Key informants included 1) 130 college administrators and teachers; and 2) 9 experts. The tools used were 1) 5-point Likert scale questionnaire; and 2) model evaluation form. The obtained data were analyzed by mean and standard deviation.

From the study, the following results are found:

1) The overall present conditions, and in each aspect, have operation at a moderate level.

2) A personnel management model for the modern age at the Sangha Teacher College, Lao People's Democratic Republic consists of 5 components, as follows: (1) principles, (2) objectives, (3) operational methods, (4) evaluation, and (5) conditions for success.

3) The results of experimenting a model with the Sangha Teacher College show that the pretest is at a moderate level, while the posttest is at a high level.

4) The results of evaluating a personnel management model for the modern age at the Sangha Teacher College, Lao People's Democratic Republic show that a model is at a high level, with propriety, feasibility, and utility at a high level.

Keywords: A Personnel Management Model for the Modern Age; Sangha Teacher College; Lao People's Democratic Republic

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นรากฐานและเป็นปัจจัยของการพัฒนาต่างๆ ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนในสังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และยังสามารถดำรงชีวิตหรือทำการประกอบอาชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ในกระบวนการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า นั้น สถาบันการศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในชาติ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ตลอดจนสร้างปัญญา และพัฒนาคุณสมบัติของคน ในสังคม เพราะฉะนั้นงานด้านการศึกษาก็เป็นภารกิจหลัก และสำคัญเป็นอันดับแรกในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า (Ministry of Education and sport of Lao, 2015)

การบริหารงานบุคคลแม้ว่ามีความสำคัญและเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรบุคคล เพราะองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นๆ ไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากคุณภาพของคนเป็นสำคัญ, ผู้บริหารต้องได้เอาใจใส่เกี่ยวกับการบริหารคนเคียงคู่ไปกับการปรับปรุง องค์กรให้ทันกับสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด, ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีนโยบาย และเป้าหมายที่ดีก็ตาม ถ้าการบริหารบุคคลบกพร่องก็ยากจะประสบผลสำเร็จ และการบริหารองค์กรจะได้รับผลดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับคน (ผู้ปฏิบัติงาน) นอกจากนี้คนยังเป็นผู้ที่มีค่าซึ่งองค์กรจะต้องรักษาและลงทุนอย่างสม่ำเสมอ การสูญเสียคนเก่งเท่ากับองค์กรเสียทุนที่มีค่าไป ทำให้เสียเวลา และเสียผลประโยชน์ มากพอสมควร เพราะ การสร้างคนขึ้นมาทดแทนต้องใช้เงินและเวลาเพียงพอ ผู้บริหารต้องรู้จักเสนอว่าจะพัฒนาคนอย่างไรเพื่อจูงใจ และส่งเสริมให้พนักงานยอมรับเป้าหมายขององค์กรทำให้คนและกลุ่มบุคคลในองค์กรทำงานของตนได้ดีที่สุด (Nanthavong, 2014)

วิสัยทัศน์ถึงปี 2030 และยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาและกีฬา ระยะ 10 ปี (2016-2025) คือแผน ยุทธศาสตร์ แต่การพัฒนาศึกษาที่สืบต่อจากยุทธศาสตร์ถึง 2020 ที่รับรองในปี 2001 ซึ่งมีจุดประสงค์ สืบต่อแผนขยายมติดอกประชุมใหญ่ครั้งที่ 9 และ 10 ของพรรค เป็นแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก รับประกันการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และตอบสนองได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน และใช้นำพา ประเทศชาติหลุดพ้นออกจากสถานะภาพประเทศด้อยพัฒนาในปี 2020 เคียงคู่ไปกับการกำหนดวิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์แต่แล้ว กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา ยังได้สร้างแผนพัฒนาแผนการศึกษา และกีฬา 5 ปี (Ministry of Education and Sport, 2020)

การบริหารงานบุคคลนั้นถึงแม้ว่าหน่วยงานของพรรคและรัฐบาลได้ให้โอกาสขยายเครือข่าย วงการศึกษาของพระสงฆ์ใน สปป.ลาว แต่เนื่องจากว่าครูสอน ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนสงฆ์ใน สปป.ลาว ทางด้านรูปแบบการบริหารงานบุคคล ยังอ่อนด้อยไม่เป็นเอกภาพกันในโรงเรียน สงฆ์แต่ละแห่ง ทางด้านกระบวนการบริหารจัดการ งบประมาณไม่ได้รับความสะดวกและสอดคล้อง ทั้งงบประมาณก็ยังมีน้อยไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากรครูมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ บางครั้งก็นำไปใช้ไม่ตรงกับ หน้าที่งานตัวจริง อีกทั้งครูพระสงฆ์ยังขาดประสบการณ์ ไม่มีความเข้าใจด้านการบริหารอย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน จึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และปัญหาบรรจุพนักงานครูเจ้าหน้าที่มาสอน ส่วนใหญ่ไม่ตรงตามวุฒิและวิชาเอก ครูรับภาระการสอนหลายวิชามากเกินไปและยังไม่ได้สอดคล้องกับ รายวิชาที่ต้องการ อีกทั้งภาคส่วนครูผู้บริหารและนักเรียนการอบรมด้านทักษะยังมีน้อยถ้าพูดถึงการประกัน คุณภาพระบบการตรวจตราที่ไม่ชัดเจนจึงเป็นการคลาดเคลื่อนคือไม่ตรงตามเกณฑ์การประเมินและการวัดผล ในระบบการจัดการศึกษาตามที่หลักสูตรทางสถาบันการศึกษาและกีฬาที่วางไว้ (Runcharoen, 2007)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงถึงมีความต้องการ และสนใจ ที่จะศึกษารูปแบบและวิธีการ บริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อนำผลจาก การวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อจะนำผลของการวิจัยมา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสงฆ์ให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อสร้างรูปแบบและวิธีการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
4. เพื่อประเมินรูปแบบรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

ผู้วิจัยทำการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลต่างๆ จากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนาของ Buosonte (2011) ในการพัฒนารูปแบบ และพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของ Assawapoom (2007) และ Weil, and Calhoun (2009) ที่ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 3) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคล 4) บริบทของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เขียนบทสรุปสาระสำคัญและนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study)

2.1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทาง การบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 130 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนบุคคล 2) ด้านการสรรหาบุคคล 3) ด้านการพัฒนาบุคคล และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลในประเด็นต่างๆ ทุกประเด็น และนำข้อมูลเหล่านั้นไปสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาล ในขั้นตอนที่ 2.2 ต่อไป

2.2 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยประมวลประเด็นสำคัญและวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ ประมวลจากการศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 2.1 มาสรุปผล แล้วนำมาสร้างองค์ประกอบหลักของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์

3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ จากนั้นผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยมีประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเพื่อร่วมกันพัฒนารูปแบบและให้ข้อเสนอแนะที่เห็นว่าควรแก้ไขหรือเพิ่มเติมในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ จำนวน 6 ประเด็น ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแต่ละองค์ประกอบ ด้วยแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และสรุปผลในประเด็นต่างๆ และนำเสนอผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

3.1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 130 คน

3.2 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

4.1 แบบสอบถามสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ โดยผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.64–0.96 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และ ครูผู้สอน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนบุคคล จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการสรรหาบุคคล จำนวน 11 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาบุคคล จำนวน 12 ข้อ และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อ

ซึ่งในแต่ละข้อมีเกณฑ์การพิจารณาตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ / ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ / ความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ / ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ / ความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ / ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

4.2 แบบประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ จำนวน 4 ข้อ 2) วัตถุประสงค์ จำนวน 2 ข้อ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ จำนวน 20 ข้อ 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ จำนวน 2 ข้อ และ

5) เงื่อนไขความสำเร็จ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งในแต่ละข้อมีเกณฑ์การพิจารณาตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยให้ผู้บริหารและครูผู้สอน ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตอบแบบสอบถาม และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ พิจารณาประเมินระดับสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ของประเด็นต่างๆ และนำข้อมูลที่ได้ไปสร้างรูปแบบในขั้นตอนที่ 5.2 ต่อไป

5.2 ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 5.1 มาใช้ในการสร้างองค์ประกอบหลักของรูปแบบ และ ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะที่เห็นว่าควรแก้ไขหรือเพิ่มเติมในแต่ละองค์ประกอบ ของรูปแบบ พร้อมทั้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาประเมิน ระดับความเหมาะสมและความเป็นได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับสภาพ ปัญหา และแนวทาง การบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

6.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของ วิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยนำข้อมูลจากแบบประเมินแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัด การศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาล พบว่า

1. สภาพ ปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.97) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ 1.2) มีการวางแผนกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับบุคลากร ให้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.96) และ 1.10) มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามการดำเนินการตามแผนบุคคล ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.86) 2) ด้านการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.17) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ 2.1) มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรของ วิทยาลัยครูสงฆ์ ให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ยอดนิยม เช่น เฟสบุ๊ก ($\bar{X} = 4./$, S.D. = 0.97) 2.8) มีการทดลองงานตามระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด เพื่อตรวจสอบความรู้ความสามารถโดยผ่านระบบที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.91) 3) ด้านการพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.22) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ 3.3) มีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและตรงกับความต้องการวิทยาลัยครูสงฆ์ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.26) และ 4.) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.23) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ 3.4) มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินความรู้ ความสามารถ (สมรรถนะ) ชัดเจน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.28) 2.1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม กำหนดเกณฑ์ และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.89)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า

1. รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ ได้แก่ 1.1) หลักคุณธรรมนำการบริหารงานบุคคล การปรับกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารงานบุคคลที่ บูรณาการใช้เทคโนโลยี และสร้างความเข้าใจการทำงานอย่างปกติ 1.2) การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเป็นการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น 1.3) การมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเข้าในการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางในใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน และ 1.4) ทำงานเป็นทีมเป็นการดำเนินงานด้านการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายตลอดถึงชุมชนเพื่อร่วมกันปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีการวางแผนทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันและยอมรับซึ่งกันและกัน 2) วัตถุประสงค์ ได้แก่ 2.1) เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว และ 2.2) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครูสงฆ์ นำไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของวิทยาลัยครูสงฆ์ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ ได้แก่ 3.1) ด้านการวางแผนบุคคล 3.2) ด้านการสรรหาบุคคล 3.3) ด้านการพัฒนาบุคคล 3.4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ ได้แก่ 4.1) ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ และ 4.2) ประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 5.1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลด้วยคุณธรรมและความเสมอภาค 5.2) บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการบริหารบุคคลยุคใหม่ 5.3) ผู้บริหารและบุคลากรต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารและครูต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน 5.4) การสร้างความเข้าใจร่วมมือและระดมทรัพยากรเพื่อการใช้ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ

2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้

2.1 รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า (1) หลักการของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.33$) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ (1.4) ทำงานเป็นทีมเป็นการดำเนินงานด้านการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย ตลอดจนถึงชุมชนเพื่อร่วมกันปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีการวางแผนทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันและยอมรับซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) (1.1) หลักคุณธรรมนำการบริหารงานบุคคล การปรับกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารงานบุคคลที่ บูรณาการใช้เทคโนโลยี และสร้างความเข้าใจการทำงานอย่างปกติ ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.72$) (2) วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.39$) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ (2.1) เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.52$) และ (2.2) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครูสงฆ์ นำไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของวิทยาลัยครู ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.50$) (3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.14$) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ (3.3) ด้านการพัฒนาบุคคล ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.52$) และ (3.4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.22$) (4) แนวทางการประเมินรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.46$) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ (4.1) ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.52$) และ (4.2) ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.65$) และ (5) เจื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.53$) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก (5.2) ประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบ ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.52$) และ (5.3) ผู้บริหารและบุคลากรต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.69$)

2.2 รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.14$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า (1) หลักการของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.33$) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ (1.4) ทำงานเป็นทีมเป็นการดำเนินงานด้านการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย ตลอดจนถึงชุมชนเพื่อร่วมกันปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีการวางแผนทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันและยอมรับซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.50$) (1.1) หลักคุณธรรมนำการบริหารงานบุคคล การปรับกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารงานบุคคลที่ บูรณาการใช้เทคโนโลยี และสร้างความเข้าใจการทำงานอย่างปกติ ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.72$) (2) วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.39$) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ (2.1) เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.52$) และ (2.2) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครูสงฆ์ นำไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของวิทยาลัยครู ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.50$) (3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.14$) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ (3.3) ด้านการพัฒนาบุคคล ($\mu = 4.22$, และ (3.4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.22$) (4) แนวทางการประเมินรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.46$) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก คือ (4.1) ประเมินความเหมาะสม

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.52$) และ (4.2) ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.65$) และ (5) เจื่อนใจความสำเร็จ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.53$) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 2 ลำดับแรก (5.2) ประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบ ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.52$) และ (5.3) ผู้บริหารและบุคลากรต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.60$)

วัตถุประสงค์ที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ผลการทดลองใช้รูปแบบในวิทยาลัยครูสงฆ์จำปาสักพบว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบอยู่ในระดับพอใช้ หลังการทดลองอยู่ในระดับดี ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ไม่มีโครงการและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นจำนวนน้อย ไม่มีการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ชัดเจนในพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ บุคลากรเข้ารับการอบรมและจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมพัฒนาตนเองในด้านอื่นที่ไม่ใช่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม แต่ภายหลังการทดลองใช้โรงเรียนได้ริเริ่มโครงการและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล จัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น เตรียมบุคลากรให้มีทักษะความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวทางที่ชัดเจนในพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมพัฒนาตนเอง โดยเน้นในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม และผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาวในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความเหมาะสมในระดับมาก ความเป็นไปได้ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงดังรูปภาพที่ 1

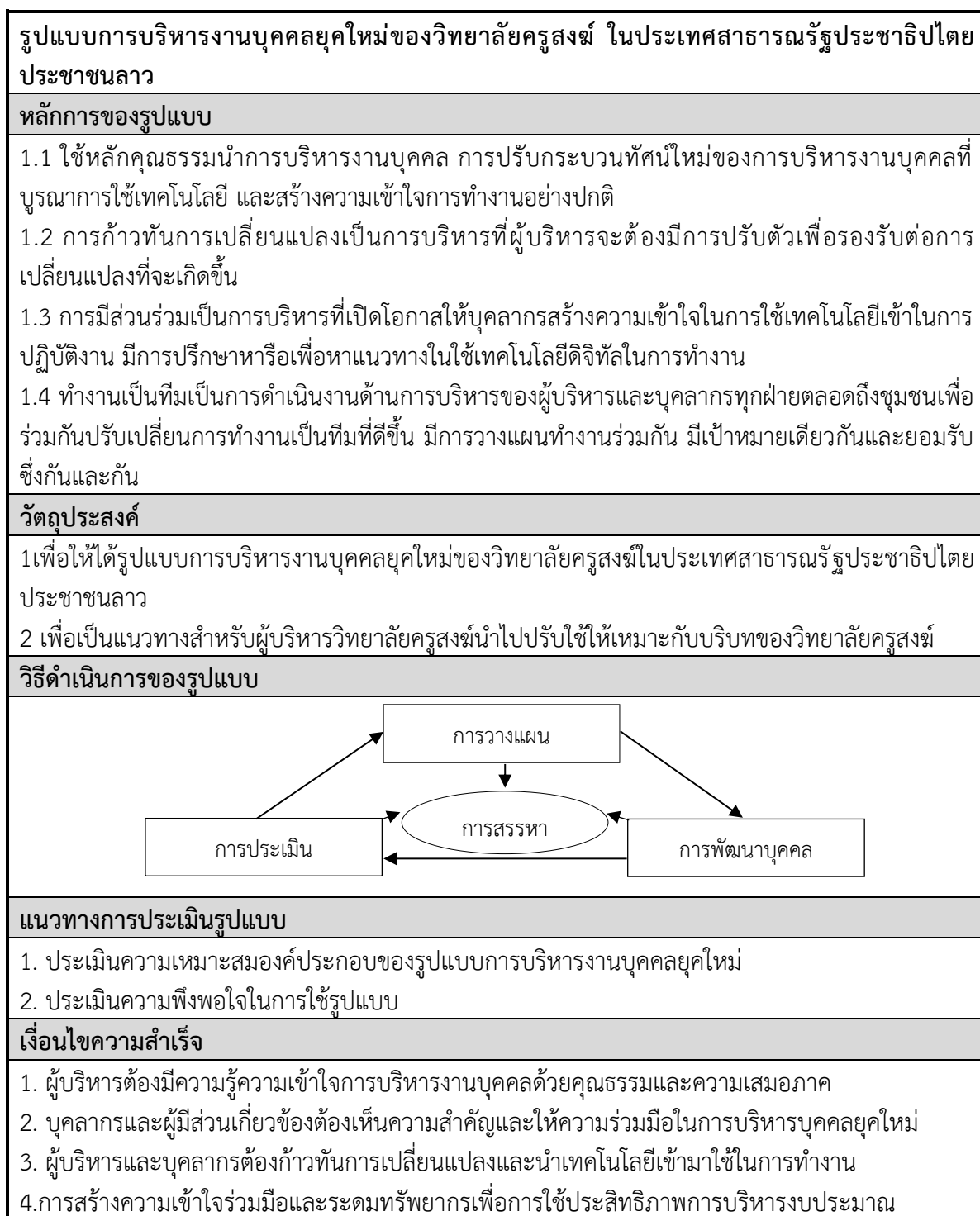


Figure 1: The Model of Personnel Administration in modern age of Buddhist teacher training College in Lao People's Democratic Republic

จากรูปภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน และความต้องการทางการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวางแผนบุคคล อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการสรรหาบุคคล สำหรับด้านการพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับต่ำสุด เนื่องจากในปัจจุบัน วิทยาลัยครูสงฆ์ เห็นเป็นเรื่องใหม่ ผู้บริหารและบุคลากรยังยึดติดวิธีการบริหารแบบเดิมทำให้ความสำคัญน้อย โดยมองว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งยุ่งยากและต้องใช้งบประมาณมากในการจัดหา การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคลจึงยังมีการนำเข้ามาใช้จำนวนน้อย ซึ่งต่างจากผลการวิจัยของ Photikham (2020) ที่พบว่า การบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า 1 รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.หลักการของรูปแบบ คือ 1) หลักคุณธรรมนำการบริหารงานบุคคล 2) หลักการมีส่วนร่วม และ 3) หลักการทำงานเป็นทีม 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 1) เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์และ 2) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครูสงฆ์นำไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของวิทยาลัยครูสงฆ์ 3. วิธีดำเนินการของรูปแบบ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนบุคคล 2) ด้านการสรรหาบุคคล 3) ด้านการพัฒนาบุคคล และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การประเมินผลรูปแบบ ได้แก่ 1) ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ และ 2) ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลด้วยคุณธรรมและความเสมอภาค 2) บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการบริหารบุคคลยุคใหม่ 3) ผู้บริหารและบุคลากรต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารและครูต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานและ 4) การสร้างความเข้าใจร่วมมือและระดมทรัพยากรเพื่อการใช้ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ ทั้งนี้เพราะ รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต้องอาศัยหลักการของรูปแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบ วิธีดำเนินการของรูปแบบการประเมินผลรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จ จึงจะนำไปสู่การบูรณาการใช้ได้ ซึ่งมีการบูรณาการในรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สอดคล้องกับการวิจัยของสอดคล้องกับการวิจัยของ หางานวิจัยของคนใหม่เพราะไม่สอดคล้องกับชื่อวิจัย Chomchuen (2013) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 ขั้นตอน ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย กลไกการดำเนินการ การดำเนินการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ



ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ก่อนการทดลองใช้รูปแบบยังไม่มีการพัฒนาบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แต่หลังทดลองใช้ รูปแบบ วิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ริเริ่มโครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจาก ก่อนการทดลองใช้รูปแบบวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังนำการบริหารบุคคลในยุคอดีตมาใช้เป็นส่วนน้อย แต่หลังจากผู้วิจัยได้ชี้แจงและนำเสนอรูปแบบเห็นความสำคัญของรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในวิทยาลัยครูสงฆ์แล้ว ทางผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยครูสงฆ์ ก็ได้เห็นความสำคัญและคิดว่า เป็นประโยชน์จึงได้นำรูปแบบไปปฏิบัติ ทำให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Srihort, Masena, and Kaewluan (2020) ที่พบว่าผลการประเมินก่อนทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีผลโดยรวมพอใช้ แต่ผลการประเมินหลังทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และ Somboon (2022) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหา การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน โดยรวม ผลการสร้างรูปแบบมี 5 องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ 2 วัตถุประสงค์ 3 วิธีการดำเนินการประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการรักษาทรัพยากรบุคคล 4 แนวทางการประเมินผล และ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินร่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ผลการประเมินรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยรวมรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความเหมาะสมในระดับมาก ความเป็นไปได้ใน ระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ได้มานั้นผ่านกระบวนการวิจัยต่างๆ อย่างถูกต้องและเป็นระบบตั้งแต่การร่างรูปแบบที่ได้มาจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นก็นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุง จากนั้นก็ได้นำร่างรูปแบบ ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้เพื่อจะได้ทราบผลจากการปฏิบัติจริง และสุดท้ายก็ได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ และมีประสบการณ์ตรงในการการบริหารงานบุคคลประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจนได้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Srihort, Masena, and Kaewluan (2020) ที่พบว่าผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งด้านวิทยาการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การศึกษาจะต้องพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียมสากล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ โดยยึดหลักการนำใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ทั้งบุคลากรในวิทยาลัยครูสงฆ์ ดังนั้นจากการศึกษา รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. หลักการของรูปแบบ คือ 1) หลักคุณธรรมนำการบริหารงานบุคคล 2) หลักการมีส่วนร่วม และ 3) หลักการทำงานเป็นทีม 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 1) เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์และ 2) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครูสงฆ์นำไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของวิทยาลัยครูสงฆ์ 3. วิธีดำเนินการของรูปแบบ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนบุคคล 2) ด้านการสรรหาบุคคล 3) ด้านการพัฒนาบุคคล และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การประเมินผลรูปแบบ ได้แก่ 1) ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ และ 2) ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลด้วยคุณธรรมและความเสมอภาค 2) บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการบริหารบุคคลยุคใหม่ 3) ผู้บริหารและบุคลากรต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารและครูต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานและ 4) การสร้างความเข้าใจร่วมมือและระดมทรัพยากรเพื่อการใช้ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณซึ่งรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ของวิทยาลัยครูสงฆ์ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จะทำให้วิทยาลัยครูสงฆ์ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารงานบุคคลให้สูงขึ้น และบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 วิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการทำงาน การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน และการสร้างแรงจูงใจ บุคลากรในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

1.2 วิทยาลัยครูสงฆ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวควรมีการประเมินผลการทำงาน อย่างเป็นระบบ และนำใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในงานประเมินเพื่อให้ง่ายทันสมัย และสะดวกยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยครูสงฆ์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัล

2.2 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการรักษาทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในวิทยาลัยครูสงฆ์ อย่างครอบคลุมในทุกๆ ด้าน

References

- Chomchuen, P. (2013). *Effective Community Participatory Academic Administration Model in Educational Institutions. Under the Office of Primary Educational Service Area*. (Doctoral Dissertation). Education Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University. Ubon Ratchathani.
- Chuangboonsri, T. (2015). *The Development of a Model for the Management of Educational Collaboration Networks of Regional Science Schools*. (Doctoral Dissertation). Education Administration Naresuan University. Phitsanulok.
- Kantaphum, U. (2015). *The Development of a Collaborative Network Model for Learner Quality Development for Primary Schools under the Office of Primary Educational Service Area*. (Doctoral Dissertation). Department of Education Administration and Development. Mahasarakham University. Mahasarakham.
- Khaoiam, N. (2018). *A Buddhist-based Academic Administration Model for Small Schools under the Office of Primary Educational Service Area*. (Doctoral Dissertation). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Phra Nakhon Si Ayutthaya.
- Khotbunthua, S. (2015). *Curriculum Development and Application*. Bangkok: S. Asia Press (1989) Co., Ltd.
- Kuakul, Y. (2017). *The Development of Academic Administration Models of Islamic Private Schools in Chai Khaen Province, Southern Thailand to Build Learners to Become Complete Humanities*. (Doctoral Dissertation). Department of Islamic Studies Prince of Songkla University. Songkla.
- Ministry of Education and Sport. (2020). Education And Sports Sector Development Plan 2021-2025. Retrieved May 3, 2023, from https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/default/files/ressources/lao_education_development_plan_2011-2025_en.pdf
- Nilkaewbowonwich, P. (2016). *A Model for the Development of Academic Cooperation Networks of Primary Education Service Area Offices under the Office of the Basic Education Commission*. (Doctoral Dissertation). Education Administration Burapha University. Chon Buri.
- Panyawaranan, C. (2016). *The Development of Academic Administration Policies Positively Affecting Student Achievement in Educational Institutions under Bangkok Metropolitan Administration*. (Doctoral Dissertation). Education Administration Chulalongkorn University. Bangkok.
- Phoonphanchoo, K. (2018). *Academic Administration Model Educational Institutions Developed to the ASEAN Community of Basic Education Institutions*. (Doctoral Dissertation). Education Administration. Nakhon Sawan Rajabhat University. Nakhon Sawan.

- Photikham, T. (2020). *Model of Public School Administration in the Digital Era under the Office of the Commission Basic Education*. (Doctoral Dissertation). Nakhon Sawan Rajabhat University. Nakhon Sawan.
- Prahmsiri, R. (2016). *Academic Administrative Models of Private Universities towards Excellence: A Case Study of Phitsanulok University*. (Doctoral Dissertation). Education Administration. North Bangkok University. Bangkok.
- Pranpa, K. (2013). *The Development of Academic Administration by Using Knowledge Management Process at Kalasin Pittayasan School under the Jurisdiction of the Secondary Education Service Area Office 24*. (Doctoral Dissertation). Educational Management Program. Rajabhat Maha Sarakham University. Maha Sarakham.
- Runcharoen, T. (2007). *Lecture on Educational Administration Seminar, Model and Components of the Model*. P.L.P.: P.L.P..
- Somboon, R. (2022). *A Human Resource Management Model in Digital Era for the Private School*. (Doctoral Dissertation). Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University. Ubon Ratchathani.
- Srikhort, R., Masena, Ch., & Kaewluan, K. (2020). *The Model of Personnel Administration for Charity School in Buddhist Temple*. (Doctoral Dissertation). Ubon Ratchathani Rajabhat University. Ubon Ratchathani.