

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF BUDDHIST UNIVERSITIES
FOR ASEAN COMMUNITY

ดลนพร วราโพธิ์* รัฐพล เย็นใจมา** นัยนา เกิดวิชัย*** บุญทัน ดอกไธสง****

Dolnaporn Warapho, Rattapon Yenjaima, Naiyana Kerdvichai, Boonton Dockthaisong

Received: April 05, 2019

Revised: June 27, 2019

Accepted: June 30, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ 3) เพื่อนำเสนอการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยใช้แบบผสมผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลสองขั้นตอน ขั้นตอนที่หนึ่งจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 18 รูปและคน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือเก็บข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว และขั้นตอนที่สอง เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปและคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 331 รูปและคน วิเคราะห์

* Doctor of Philosophy Program in Public administration, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

*** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

**** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

ข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการจัดการตามนโยบายที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนด จึงทำให้ทราบ 1) จุดแข็ง คือ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิถีและวัฒนธรรมเชิงพุทธ รับนิสิตต่างประเทศเข้ามาศึกษาเล่าเรียนทุกระดับการศึกษา ถึงขนาดมีการจัดหลักสูตรอาเซียนศึกษา หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อประชาคมอาเซียน ยังมีหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์ทางด้านคุณธรรมจริยธรรม มีวิชาพระพุทธศาสนาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนอีกด้วย 2) จุดอ่อน คือ การที่ไม่เตรียมบุคลากรไว้ล่วงหน้าทางด้านภาษา ต้องจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ในอนาคตจะต้องมีบุคลากรที่ชำนาญด้านภาษา บุคลากรมีความพร้อมเข้าสู่อาเซียนยังน้อย ไม่มีแผนงานของมหาวิทยาลัยในการเข้าสู่อาเซียน ยังไม่มีหลักสูตรที่รองรับ อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่เพียงพอตามหลักสูตรที่เปิดสอนสัดส่วนและวิถีสถาบันของอาจารย์ประจำยังไม่เพียงพอ 3) โอกาส คือ มีทุนจากต่างประเทศที่ติดต่อให้ส่งบุคลากรไปเรียนทางด้านภาษา และมีการประสานงานที่ดีต่อกัน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในกลุ่มอาเซียนมากขึ้น 4) อุปสรรค คือ มีการแข่งขันและพัฒนาบุคลากรเพื่อแย่งชิงบุคลากรจากมหาวิทยาลัยอื่น ขาดการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่น ๆ การเข้าเรียนของบุคลากรทางการศึกษา พระสงฆ์มีน้อยลงเรื่อยๆ ขาดนโยบายในระดับสูงที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ คือ การสัมภาษณ์พนักงานต่อไปเน้นไปที่การตั้งคำถามจากขีดความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงานมากกว่าเพื่อหาคนให้มีความเหมาะสมกับองค์กร และเหมาะสมกับลักษณะงาน 2) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนในการพัฒนาคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีศักยภาพ สร้างคนของมหาวิทยาลัยออกไปรับใช้อาเซียน 3) ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความเหมาะสมกับงานและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การควบคุมด้านคุณภาพงานในแต่ละด้านของโครงการ ควบคุมด้านเวลาในการดำเนินโครงการให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ในการใช้และก่อให้เกิดประโยชน์ การควบคุมดูแลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพได้ตามแผนงานที่วางไว้ 4) ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามระบบ จะมีหน่วยงานมีการพัฒนา มีการปรับเปลี่ยนเป็น

วาระการทำงาน เลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีการปรับเปลี่ยนเป็นวาระการทำงาน เลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถของมหาวิทยาลัยสงฆ์

3.รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ 1) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ หลักความสามารถ, หลักความมั่นคง, หลักความเสมอ และหลักความเป็นกลาง 2) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการเก็บข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วางแนวทางปฏิบัติตรวจสอบ ปรับปรุง, การคาดการณ์ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการคาดการณ์ไปในอนาคตถึงความต้องการด้านบุคลากรขององค์การว่ามีแนวโน้มหรือทิศทางที่จะออกมาในลักษณะใด, วิธีปฏิบัติในการวางแผนทรัพยากร, องค์การและบุคลากรในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ หลักแห่งผลประโยชน์, หลักแห่งการจูงใจ, หลักแห่งการต้องการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี, หลักแห่งการสร้างขวัญกำลังใจ 4) ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ ระบบของมหาวิทยาลัย การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามระบบ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การเพิ่มทักษะและศักยภาพด้านภาษา, การจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการ

คำสำคัญ : การจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยสงฆ์, ประชาคมอาเซียน

ABSTRACT

Objectives of this research were 1. to analytically study context of Human resourch management of Buddhist universities for asean community, 2. to study a model of an Human resourch management of Buddhist universities for asean community and 3. to propose a model of Human resourch management of Buddhist universities for asean community

Methodlogy was mixed method between the qualitative and quantitative researches. The qualitative research collected data by two steps; first step collected data from 18 key informants, purposefully selected from experts with structured in-depth-interview by face to face interviewing. The second step, collected data from 9 participants in focus group discussion who were female inmates. The data from both steps were analyzed by descriptive interpretation. The quantitative research collected data from 331 samples who were manager and

personnel at Human resourch management of Buddhist universities for asean community Prison by questionnaires. Statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation.

Findings were as follows:

1. The general context of Human resourch management of Buddhist universities for asean Managed by the policies of the University. That were commonly used so that the following conditions were known: 1) strength; University is a Buddhist culture and lifestyle. University students have been abroad to study. All levels of education. Keep an open general Even with the ASEAN Studies Course English courses for ASEAN The course also has a moral identity. Buddhism has applications in teaching and learning as well, 2) weakness; The staff is not prepared in advance of the language. To hire experts In the future, there must be a personnel specialist language. No clear roadmap People are ready to enter the ASEAN less. There are no plans to enter the University of ASEAN. A curriculum support Lecturer of course, not enough courses and qualification of faculty ratio is not enough, 3) opportunity; with funding from international contact to send personnel to learn the language. And are well coordinated with each other. The organization is supported by domestic and ASEAN countries more, 4) threats; A person who has no direct responsibility. Other universities are competing to develop hijacked personnel. Lack of coordination with the university authorities and other agencies to attend the educational personnel. Priests are less so. Lack of policy level to develop steadily.

2. Human resourch management of Buddhist universities for asean community comprised five domains; 1) planning; Universities will have to develop a plan. Encourage qualified personnel there are less people working; more people should be funded undergraduate student exchange program with a university in the country. International Exchange, 2) The Organization; Personnel work according to ability And the University has also set up the International Buddhist College. Language and institutions to support, 3) the commander ordered; Human resources

management, the commander of the order of monks. There is substantial Place the chain of command to a level of command. Decentralized hierarchy provides comprehensive and balanced. What is the chain of command Human Resources Network of the chain of command, 4) Coordination; In collaboration with the Board of Education to play a role in this regard. Of the regulation to cover through personal relationships Relationships through coordinated organization Relationships through the policies and agents and 5) Control; should control personnel to run the workload. And by omitting Supervisors should work in close consultation. University personnel are regulated by organizing a pagoda shape. And decentralization Create a project to build the workload of the regulation is not clear

3. The model of Human resourch management of Buddhist universities for asean community was Develop existing potential. A seminar Educate staff, faculty, staff of the university. Both public and ecclesiastical colleges and Library. ASEAN has organized courses are planned process. Placing personnel with expertise in the management of the language came about ASEAN. There are people who are able to undertake a variety of positions. Buddhist University, both should have a meeting to find ways to work together to make a coherent, coordinated the two universities easier.

Keywords: Management, Human Resourch, Buddhist Universities, Asean Community.

1. บทนำ

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือคำว่า AEC ซึ่งมาจากคำเต็มว่า “ASEAN Economic Community” หลายคนอาจสงสัยว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคืออะไร แล้วมีประเทศอะไรเป็นสมาชิกบ้าง ทำไมต้องมารวมกันเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งความจริงเรื่องราวของอาเซียนนั้นมีเอกสาร หนังสือ บทความ ที่ว่าด้วยอาเซียนให้เราศึกษาค้นข่างมาก นำเสนอในรูปแบบให้รู้จักประเทศเพื่อนบ้านในแง่มุมต่างๆ เพื่อที่พร้อมจะรับมือกับการเข้าร่วมอยู่ภายใต้ชายคาเดียวกันแต่ทว่า จะมีหนังสือสักเล่มที่กล่าวถึงอาเซียน และประเทศภูมิภาคนี้อย่างลึกซึ้งถึงแก่น มิเพียงรู้ว่าเราจะก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างไรเท่านั้น แต่ให้รู้สภาพของภูมิภาคแห่งนี้ รู้จุดแข็ง จุดอ่อน รู้ปัญหาที่เป็นมา และปัญหาที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (Kiaticchai Phongpanich, 2016)

ในสถานศึกษามีภารกิจหลักในการบริหารศึกษาและจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพและมีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร การบริหารงานบุคคลนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญยิ่ง เพราะความสำเร็จของงานต่างๆ ขึ้นอยู่กับ “คน” ถึงแม้จะมีสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และงบประมาณบริบูรณ์ก็จะไม่มี ความหมาย ถ้าหากคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือคนขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ดังนั้นองค์กรหรือสถานศึกษา จะต้องมีการพัฒนาคนและพัฒนาคนให้ทันสมัยอยู่เสมอ (Damrongsak Chaisanit, 2005 : 47)

ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทั้ง 2 แห่งนั้น ได้มีการกำหนดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 19 พัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร โครงการศึกษาดูงาน โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อ และอีกหลายๆ โครงการที่ทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ทำมาอย่างต่อเนื่อง (Mahachulalongkorn rajavidyalaya University, 2011 : 64) ส่วนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้กำหนดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิต กลยุทธ์ที่ (7) เร่งพัฒนาบุคลากรด้านพุทธพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย ให้สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อผสม สื่อการเรียนการสอนทางไกล ฯลฯ ตลอดจนการใช้บุคลากรจากภายนอกที่มีคุณภาพ (8) เร่งพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น (Mahamakutrajaavidyalaya University, 2012)

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งอยู่ในฐานะนิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงมองเห็นว่าการที่จะเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้นต้องอาศัยระดับผู้บริหารเพื่อให้มหาวิทยาลัยสงฆ์มีความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพราะทางด้านมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีสิ่งที่เป็นปัญหาและควรพัฒนาคือจัดวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ ส่วนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยนั้นก็มีความเป็นปัญหาทางด้านบุคลากรโดยขาดแผนในการบริหารอัตรากำลัง แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการ

เข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุง และเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นอย่างไร

2.2 ผลการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นอย่างไรบ้าง

2.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรเป็นอย่างไร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากร ที่ใช้เป็นกรณีศึกษา คือ มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 18 รูปและคน การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารและบุคลากร ทั้ง 2 มหาวิทยาลัย จำนวน 334 รูปและคน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2) เชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาสภาพและปัจจัยที่ส่งผล ในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำมาประมวลผลตามวิธีการทางสถิติ

และรวบรวมคำให้สัมภาษณ์ เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลหาประเด็นความสอดคล้อง ร่วมกับการสังเกต การบริหารจัดการและการดำเนินงาน เพื่อค้นหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการสังเคราะห์เอกสาร รวมทั้งการลงเก็บข้อมูลในพื้นที่ด้วยตัวเองตามระเบียบวิธีวิจัยและตามประเด็นโจทย์วิจัยวิธีดำเนินงานวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) ข้อมูลที่สอดคล้องกัน และนำเสนอเป็นความเรียง ตารางหรือแผนภูมิ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) จัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นแฟ้มข้อมูล 2) อ่าน ทำความเข้าใจ บันทึก เขียนข้อสังเกตและตั้งประเด็น 3) พรรณนา แยกแยะลดส่วนข้อมูล (Data Reduction) และให้รหัส (Coding) และตีความข้อมูล จัดหมวดหมู่ หาความเหมือน ความต่างและความเชื่อมโยงกับบริบท 4) สรุปผลการวิจัย นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง และรายงานผลการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาความเป็นไปได้ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1.สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหา ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) 2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน วิเคราะห์โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปผล และนำเสนอเขียนเป็นความเรียง ตารางหรือแผนภูมิ

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ทศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการจัดอบรมบุคลากรในด้านภาษาต่างๆ ในการจัดการทรัพยากร

มนุษย์ในมหาวิทยาลัยสงฆ์ยังคงมีไม่เพียงพอ มหาวิทยาลัยพัฒนารองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2 ส่วนด้วยกัน 1. ฮาร์ดแวร์ การจัดตั้งสำนักงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การทำให้มหาวิทยาลัยเป็นฐานของการจัดประชุมนานาชาติ เกี่ยวกับด้านพุทธศาสนา การจัดวันวิสาขโลก การจัดตั้งสถาบันภาษาเพื่อรองรับอาเซียน การจัดตั้งวิทยาลัยพุทธศาสนานาชาติ เพื่อให้พระสงฆ์ทั่วโลกมาเรียน การจัดตั้งวิทยาลัยพระธรรมทูต สร้างศูนย์อาเซียน 2. ซอฟต์แวร์ การพัฒนาคนหรือการใส่เม็ดเงินเพื่อพัฒนาคน สร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาคน เพื่อให้เป็นสังคมเปิดกว้างขึ้นมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสังคมเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติต่อไป

ก. จุดแข็งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้มีการจัดตั้งศูนย์พุทธศาสนาอาเซียน เป็นจุดแข็งที่มีพุทธศาสนาเถรวาทร่วมกัน ไม่ว่าจะชาติไหนก็มีพื้นฐานพุทธศาสนาเถรวาทอยู่แล้ว และคณะสงฆ์มีการเผยแผ่มานานแล้ว ก่อนจะมีการจัดโครงการ AEC พุทธศาสนาแข็งแรงในหลายประเทศ จุดแข็งของมหาวิทยาลัยคือการที่มีนิสิตจากอาเซียนมากที่สุด คล้ายว่าเราเข้าสู่อาเซียนในแง่ของการรับนิสิตก่อนคนอื่น ก่อนที่กลุ่มประเทศอาเซียนจะเปิดประชุมอาเซียน มีนิสิตที่เป็นเครือข่าย เป็นชาวอาเซียนจำนวนมาก มหาวิทยาลัยมีการเรียนการสอนที่เป็นอาเซียน มีหลักสูตรสอนภาษาของสถาบันภาษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทางมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้นสังกัด มีความตื่นตัวและกระตือรือร้นถึงขนาดมีการจัดหลักสูตรอาเซียนศึกษา หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อประชาคมอาเซียน ขึ้นมาให้ได้ศึกษาเรียนรู้กันอย่างเป็นทางการ เท่ากับว่าสนับสนุนให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ

ข. จุดอ่อนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จุดอ่อนของมหาวิทยาลัยคือ การที่ไม่เตรียมบุคลากรไว้ล่วงหน้าทางด้านภาษา ต้องจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ในอนาคตจะต้องมีบุคลากรที่ชำนาญด้านภาษา มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยทางศาสนา ด้านสังคมทางมหาวิทยาลัยยังสู้มหาวิทยาลัยอื่นไม่ได้ จุดอ่อนของมหาวิทยาลัยสงฆ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่เพียงพอตามหลักสูตรที่เปิดสอนสัดส่วนและวิทยฐานะของอาจารย์ประจำยังไม่เพียงพอ หลักสูตรยังไม่แตกต่างกับมหาวิทยาลัยสงฆ์อื่น บัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง อ่อนภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน และภาษาอังกฤษ พระนิสิตขาดการสำรวมในอาจารย์อันดิงาม ขาดการบูรณาการกลไกและเครือข่ายในหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง มีความซ้ำซ้อนของภารกิจ อำนาจหน้าที่ และบทบาทที่ดำเนินการต่อกลุ่มเป้าหมาย

ค. โอกาสของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีทุนจากต่างประเทศที่ติดต่อให้ส่งบุคลากรไปเรียนทางด้านภาษา หลายประเทศเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาบุคลากร แต่บุคลากรมีน้อยทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรไปเรียน

ได้ โอกาสยังมีน้อย แบบค่อยเป็นค่อยไป มีนิสิตที่จบจากมหาวิทยาลัยทำให้มหาวิทยาลัยมีการสื่อสารที่ต่างประเทศได้สะดวก และมีการประสานงานที่ดีต่อกัน มีผู้สนับสนุนทางด้านทุนจากผู้มีจิตศรัทธาทั้งฝ่ายรัฐและเอกชน เปิดโอกาสสำหรับบุคลากรทางการศึกษา (คฤหัสถ์) มากขึ้น มีนิสิตทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์จากกลุ่มประเทศอาเซียนมาศึกษามากขึ้น ยังมีจำนวนพระสงฆ์และคฤหัสถ์ในประเทศอีกมากที่ยังไม่ได้เข้ามารับการศึกษ สามารถสร้างหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์ของสถาบันสงฆ์ได้ พระภิกษุจากประเทศในกลุ่มอาเซียนมีความสนใจเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์จำนวนมาก เช่น จากพม่า กัมพูชา สาธารณรัฐประชาชนลาว เป็นต้น ทำให้มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยสามารถผลิตบัณฑิตต่างประเทศ มีภาคีเครือข่ายในการทำงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ง. อุปสรรคของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีบุคลากรไม่เพียงพอและไม่ชำนาญในด้านภาษา ยังไม่มีคนที่มีความสามารถรับผิดชอบโดยตรงยังไม่ ใช้การสื่อสารทางด้านภาษาค่อนข้างอ่อน แผนการทำงานและบุคลากรปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ด้านการประสานงานกับส่วนภูมิภาคยังไม่ทั่วถึง เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจจะมีอุปสรรคอย่างเช่น คู่แข่ง ที่จะเข้ามากับประชาคมอาเซียน พอเปิดประเทศเสรีแล้ว อาจจะมีมหาวิทยาลัยอื่นๆ เข้ามาเป็นคู่แข่ง อุปสรรคของมหาวิทยาลัย คือ การเข้าเรียนของบุคลากรทางการศึกษาคือ พระสงฆ์มีน้อยลงเรื่อยๆ ในอนาคต หลักสูตรที่เป็นนานาชาติยังมีไม่เพียงพอต่อบัณฑิตที่จะศึกษาต่อ เจ้าอาวาสบางวัดยังไม่สนับสนุนพระลูกวัดได้เข้าศึกษาต่อเท่าที่ควร พระสงฆ์ไม่สามารถมาเรียนได้เนื่องจากวัดอยู่ห่างไกล พระสงฆ์ไม่มีที่พักเมื่อเข้ามาศึกษา ระเบียบมหาเถรสมาคมไม่เปิดโอกาสให้พระสงฆ์ศึกษาต่อ จัดการเรียนการสอนเป็นอุปสรรคต่อพระพุทธศาสนา กระแสโลกาภิวัตน์สถานการณ์ทางสังคมทำให้ปัญหาสังคมมีความหลากหลาย

4.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

การกำหนดวิธีการสรรหาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ การคัดเลือกจากคนในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถโดยการสับเปลี่ยนโอนย้ายและเลื่อนตำแหน่งขึ้นมา การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในสายงานนั้นหรือสายงานอื่น จะต้องเป็นผู้ที่ได้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ข้อกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงานของมหาวิทยาลัยสงฆ์ การกำหนดเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับงานเป็นผลจากการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน และการศึกษา ข้อคิดเห็นของผู้จัดการ ซึ่งช่วยกำหนดเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับพนักงาน รวมถึงการกำหนด แนวโน้มการสรรหาคัดเลือกพนักงานต่อไปนั้นมิใช่จะเน้น

ไปที่การตั้งคำถามบนพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง คุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จัดให้บุคลากรทำงานตามความสามารถ วางบุคลากรที่มีความชำนาญด้านภาษาเข้ามาบริหารในส่วนของงานที่เกี่ยวกับอาเซียน มหาวิทยาลัยจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า จะขอบุคลากรเพื่อไปทำงานในตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใด ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีอะไรบ้าง คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้นมีอะไรบ้าง งบประมาณในการสรรหาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา เช่น การประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชน การจัดทำประกาศรับสมัคร และการเดินทางไปติดต่อประสานงานกับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในเงินที่ได้รับอนุมัติ มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและรัดกุม มาตรการหนึ่งที่สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้คือการเปิดรับสมัครพร้อมกันหลายงาน

4.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

เกณฑ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ การวางแผนของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาคนถือว่าดี เพราะโดนบังคับมาจาก สมศ.ที่เข้ามาตรวจประเมินให้บุคลากรเป็นไปตามเกณฑ์ของ สมศ การวางแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้น ก็เหมือนกับการวางแผนรบบหน้ากระดาษ จะให้เลิศหรือลั้งการขนาดไหนก็ได้ แต่ในความเป็นจริงแล้วสามารถทำตามแผนได้เท่าไร วางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนในการพัฒนาคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ควรวางแผนด้านอาเซียนให้มากกว่านี้ มีแผนเข้าคือดูแลคนที่เข้ามาเรียน มีแผนออก คือการสร้างคนของมหาวิทยาลัยออกไปรับใช้อาเซียน การวางแผนไปเผยแพร่ที่ต่างประเทศของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยได้เตรียมความพร้อมด้านการวางแผนมานานแล้ว มีการวางแผนไปเผยแพร่ที่ต่างประเทศ สนับสนุนส่งเสริมพุทธศาสนาในต่างประเทศ มีโครงการแลกเปลี่ยนนิสิต นิสิตในมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับอาเซียน แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศ การวางแผนที่ดำเนินการแล้วของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ได้มีการวางแผนโดยการจัดตั้งสถาบันภาษา การจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ สร้างอาคารเรียน อาคารพัก โรงพยาบาลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และในอนาคตจะมีการสร้างที่ปฏิบัติธรรมนานาชาติ แผนงานที่เป็นรูปธรรมนอกจากศูนย์อาเซียน

และการเปิดวิทยาลัยนานาชาติ นอกนั้นยังไม่เห็นนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมของมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นแผนงานของแต่ละหน่วยงานในการพัฒนาเตรียมตัวเข้าสู่อาเซียน

4.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับบุคลากรในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ค่าตอบแทนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรควรดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโดยเร่งด่วน มิฉะนั้น อาจส่งผลให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเปลี่ยนอาชีพหรืออาจเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับไม่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สิทธิประโยชน์ของบุคลากรในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทุกหน่วยงานต่างฝากความหวังไว้กับสถาบันภาษาและวิทยาลัยพุทธนานาชาติในด้านการประสานงานกับชาติอื่นๆ ต้องมีความร่วมมือกับคณะจัดการศึกษาให้มีบทบาทในเรื่องนี้ ออกระเบียบข้อบังคับให้ครอบคลุม ปัจจุบันพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีข้อเสียเปรียบบุคลากรสายวิชาการในเรื่องการลงเวลาปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถดึงดูด และรักษาคนเก่งได้นั้น ไม่ใช่เป็นระบบที่จ่ายสูงที่สุด แต่เป็นระบบที่สามารถจ่ายแข่งขันกับตลาดที่มหาวิทยาลัยเราแข่งด้วยได้ และยิ่งไปกว่านั้น ระบบบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนก็จะต้องมีความเป็นธรรมด้วย สวัสดิการของบุคลากรในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ควรมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันพบว่ามหาวิทยาลัยมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานน้อยมาก และควรจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรทุกคนโดยเท่าเทียมกัน การให้บริการของบุคลากรบางรายใช้กิริยามารยาทในการติดต่อประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้เกิดการบั่นทอนสุขภาพด้านจิตใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สวัสดิการอย่างหนึ่งที่หลาย ๆ มหาวิทยาลัยจัดทำให้พนักงานคือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักเกณฑ์อื่นๆ ในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์บุคลากรขององค์กรมีทั้งบรรพชิต และฆราวาส ทำให้การบังคับบัญชาสั่งการต้องมีข้อจำกัด ควรมีระบบธรรมาภิบาลและธรรมวินัยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรื่องนี้ ให้ทำงานตามภาระงาน และตามความถนัด ในการทำงานผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด อย่างรอให้เกิดปัญหาแล้วค่อยแก้ ต้องค่อยๆ แก้ไป

4.5 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์

การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ได้ดำเนินการจัดมหาวิทยาลัยไว้แล้ว เพื่อเป็นการรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทุกๆ มหาวิทยาลัยสงฆ์ได้มีการพัฒนาด้านการจัดมหาวิทยาลัยไว้แล้วอยู่ครบถ้วน จึงไม่มีปัญหาด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้มีการอบรมบุคลากรที่มี ความเกี่ยวข้องหรือส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่แล้วนั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้น อันเป็นเหตุจูงใจให้เกิดศรัทธาขึ้นมาอีกประการหนึ่ง และต้องให้ซึมซาบหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของมหาวิทยาลัย การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามระบบ จะมีหน่วยงานมีการพัฒนา มีการปรับเปลี่ยนเป็นวาระการทำงาน เลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ คำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก ก็สามารถจัดวางตัวบุคลากรที่เหมาะสมกับสายงานลงได้โดยสะดวก หลักเกณฑ์อื่นๆ ในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ผู้บริหารมีความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ชมเชยก่องผู้ที่ทำความดีอยู่เสมอมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแสดงความยินดีชมเชยในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและให้ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานและเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลามีความมั่นคงในอารมณ์และอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

4.6 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามตามจำนวน กลุ่มตัวอย่าง 334 รูปและคน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้วิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1) กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ผู้บริหารและบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 อายุ ผู้บริหารและบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 103 รูปและคน คิดเป็นร้อยละ 30.8 วุฒิการศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 258 รูปและคน คิดเป็นร้อยละ 77.2 ตำแหน่ง ผู้บริหารและบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากร จำนวน 277 รูปและคน คิดเป็นร้อยละ 82.9

2) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.235) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.426) รองลงมา คือ ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.401) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.391) และด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.394)

5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีประเด็นในการอภิปรายผลจำแนกเป็นรายด้าน จึงสรุปการอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

5.1 ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรทำงานตามความสามารถ วางบุคลากรที่มีความชำนาญด้านภาษาเข้ามาบริหารในส่วนของงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีความสามารถรับหน้าที่ได้หลายตำแหน่ง และมหาวิทยาลัยยังได้ตั้งวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ และสถาบันภาษาขึ้นมารองรับ และควรให้โอกาสเพิ่มบุคลากรคัดเลือกผู้ชำนาญและจัดงบประมาณให้เพียงพอ ทุกๆ มหาวิทยาลัยสงฆ์ได้มีการพัฒนาด้านการจัดองค์การไว้แล้วอยู่ครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Surangrat Phansaeng (2016) ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่า ผลการจัดการความรู้ของคณะวิทยาการจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต โดยมีเป้าประสงค์ คือ บัณฑิตมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมในการทำงานเป้าหมายของตัวชี้วัด คือ ผู้สำเร็จการศึกษาคณะวิทยาการจัดการร้อยละ 80 ใ้ทำงานหรือศึกษาต่อภายในระยะเวลา 12 เดือน องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ 1.เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรม ผลการจัดการความรู้ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต

5.2 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนในการพัฒนาคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีบุคลากรน้อย มีคนทำงานน้อยควรเพิ่มบุคลากรให้มากขึ้น มีการให้ทุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีศักยภาพ มีแผนเข้าคือดูแลคนที่เข้ามาเรียน คือการสร้างคนของมหาวิทยาลัยออกไปรับใช้อาเซียน สนับสนุนส่งเสริมพุทธศาสนาในต่างประเทศ มีการตื่นตัวพอสมควร มีการยกย่องหลักสูตรเกี่ยวกับอาเซียนศึกษา ตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา ถ้าควรจะเป็นก็ควรวางแผนเจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง

เช่น จะเน้นวิจัย หรือจะเน้นผลิตบัณฑิต มองภาพรวมให้ชัดว่าจะไปในทางไหน มีความเป็นไปได้เท่าไร แล้วค่อยเขียนแผนการจัดการขึ้นมารองรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Termsak Thong-in, Asst. Prof (2010) ได้วิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยามากที่สุด รองลงมา ด้านทักษะและความสามารถ และด้านความรู้ รองลงมา ด้านผู้เชี่ยวชาญการบริหาร และด้านผู้เชี่ยวชาญทางด้านบุคลากร รองลงมา ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสุดท้ายคือด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

5.3 ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มีความเป็นรูปธรรม วางสายการบังคับบัญชาให้เป็นระดับของการสั่งการ มหาวิทยาลัยได้จัดสายการบังคับบัญชาเป็นลักษณะรูปทรงเจดีย์ กระจายอำนาจตามลำดับชั้นให้ครอบคลุมและสมดุลให้เพียงพอ ไม่กองอยู่ที่ใดที่หนึ่ง เพิ่มบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ ควบสายบังคับบัญชาเป็นเน็ตเวิร์ค ใช้ทรัพยากรมนุษย์สร้างเครือข่ายของสายการบังคับบัญชา มีอยู่ในระบบของมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Fayol (Gatewood, Robert D., Taylor, Robert., & Ferrell, O.C., 1995) ได้ให้เสนอแนวทางและหลักเกณฑ์ของการบริหารงานที่สำคัญไว้ดังนี้ หลักการที่มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ผู้ปฏิบัติงานกิจกรรมใดๆ ควรได้รับ คำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์การ หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายเดียวกันควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ หลักการธารงไว้ซึ่งสายงาน คือ สายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับล่าง ตามหลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวและช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน การสั่งงานบุคลากรให้ทำงานได้ตามหน้าที่หรือตามแผนงานที่องค์กรได้วางไว้

5.4 ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งควรมีการจัดประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการทำงานที่สามารถสอดคล้องกัน ทุกหน่วยงานต่างฝากความหวังไว้กับสถาบันภาษาและวิทยาลัยพุทธนานาชาติในด้านการประสานงานกับชาติอื่นๆ ต้องมีความร่วมมือกับคณะจัดการศึกษาให้มีบทบาทในเรื่องนี้ ออกระเบียบข้อบังคับให้ครอบคลุม ทำความสัมพันธ์ผ่านบุคคล ทำความสัมพันธ์ผ่าน

ประสานองค์กร ทำความสัมพันธ์ผ่านนโยบายและตัวแทน มีศูนย์อาเซียนเป็นแกนในการประสานงานจึงเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrakhu Soonthornvachakit (Boontham Thammamiko) (2014) ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนาและการธำรงรักษา คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแผนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละงาน การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลด้วยการจัดทำเป็นเอกสารที่ระบุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ เป็นเครื่องมือในการประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทาง แผนงานหลักและแผนงานอื่นๆ ที่จะนำมาปฏิบัติ

6. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารควรมีนโยบาย หลักเกณฑ์ทางด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนมากขึ้น
- 2) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องทำเป็นขั้นเป็นตอนและเป็นแผนระยะยาว
- 3) ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ สร้างนโยบายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เช่น ให้บุคลากรลาไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อต่างประเทศ โดยมีการให้ทุน และสามารถลาไปศึกษาต่อโดยไม่ถือเป็นการขาดราชการ
- 4) ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ มีการวางระเบียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีในองค์กรได้คุ้มค่าและมีประโยชน์มากที่สุด

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ควรยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดอัตราส่วนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย
- 2) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน

3) ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น อาทิ เช่น อัตราค่าตอบแทนสวัสดิการ รางวัลต่างๆ

4) ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ ขึ้นตอนการปฏิบัติงานจำนวนมาก ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

References

- Damrongsak Chaisanit. (2005). *Personnel Management*, 5th Edition. Bangkok: Wang Aksorn Publishing
- Gatewood, Robert D., Taylor, Robert., & Ferrell, O.C., (1995). *Management : Comprehension Analysis and Application*. New Jersey : Richard D. Irwin.
- Kiatichai Phongpanich. (2016). *ASEAN Relations between Southeast Asian Countries*. Bangkok : Sangdao Publishing Company Limited.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (2011). *Annual Report 2011*. Research Department, Institute of Information and Planning Division. Office of the President: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Mahamakutraajavidyalaya University. (2012). *Annual Report 2012*. Mahamakut Buddhist University.
- Phrakhru Soonthornvachakit (Boontham Thammamiko). (2014). *Strategy For Human Resource Management of The Clergy in Phetchaburi Province*. (Doctor of Thesis). Buddhist Management:Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
- Surangrat Phansaeng. (2016).*Knowledge Management to Support Strategic Issues*. (Doctor of Thesis).Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Suvarree Siripokapirom. (2005). *Educational Research*. Lop Buri : Institute of Printing Documents Thepsatri Rajabhat University.
- Termsak Thong-in. (2010). *Human Resource Management Potential According to the Expectations of The Administrators of Mahachulalongkornrajavidyalaya University* (Rresearch Report).Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.