

**หัวข้อวิทยานิพนธ์** : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

**ผู้วิจัย** : พระครูสิทธิวิวัฒน์คุณ (พรพรหม จิตคุโณ)

**ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

**คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**

: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ พท.บ. (เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม., รป.ด.

: อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร ศศ.บ., น.บ., พบ.ม., รป.ด.

**วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙

### บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ๒) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๐ รูป/คน โดยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย จากกลุ่มประชากรจำนวน ๑,๐๘๒ รูป ซึ่งเป็นผู้บริหารคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า ๕ ระดับ ที่ระดับความเชื่อมั่น ๐.๙๓๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (In-depth Interview) จำนวน ๑๗ รูป/คน และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน ๙ รูป/คน ซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเลือกด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ

### ผลการวิจัย พบว่า

๑) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร ขาดบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญเข้ามาดำรงตำแหน่ง ด้านกลยุทธ์ ขาดการมีส่วนในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านกาจัดการบุคคลเข้าทำงาน บุคลากรขาดประสบการณ์ในการทำงาน ด้านรูปแบบ รูปแบบการบริหารมีความยืดหยุ่นไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ด้านระบบ ขาดการวางระบบการทำงานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง ด้านค่านิยมร่วม ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมอัตลักษณ์รวมทั้งเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ด้านทักษะ บุคลากรใหม่ขาดทักษะในการ

๒) แนวคิดทฤษฎีและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย พบว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะ (Attributes) ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร สมรรถนะขีดความสามารถนี้ เป็นคุณสมบัติที่องค์กรต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะมี

ความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สมรรถนะ  
จำแนกได้ ๓ ระดับ คือ ๑) ระดับบุคคล ๒) ระดับกลุ่มในองค์กร ๓) ระดับองค์กร

๓) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงขลไทย พบว่า  
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงขลไทย ตามแนวคิด ๗-S ของ  
McKinsey (McKinsey ๗-S Framework) ได้แก่ ๑) โครงสร้างองค์กร (Structure) คือ โครงสร้างที่  
ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ ขอบข่ายของอำนาจหน้าที่ ศักยภาพของผู้บริหาร ๒) กลยุทธ์ (Strategy)  
การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นงานเกี่ยวกับงานวิชาการเพื่อความเป็นเลิศ ๓) การจัดการบุคลากรเข้า  
ทำงาน (Staff) มีการวางแผนพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ในสายงานวิชาการ อย่างต่อเนื่อง ๔)  
รูปแบบ (Managerial Style) มีการวางแผนและพัฒนารูปแบบ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ๕)  
รูปแบบการจัดระบบ (System) คือ การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ๖) รูปแบบการสร้าง  
ค่านิยม (Shared value) คือ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยมีรากฐานมาจาก  
พระพุทธศาสนา ๗) รูปแบบพัฒนาทักษะ (Skill) คือ การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และ  
ทักษะทางปัญญา