

**องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับ
การยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้***

**Confirmatory Factor Analysis of Human Resource Management
responding to Department of Learning Encouragement of District
Learning Encouragement Center in Three Southernmost Provinces**

ฟาริดา กาชอ และปาริชาติ บัวเจริญ

Fareeda Kasor and Parichat Buacharoen

มหาวิทยาลัยพายัพ

Payap University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: parichat_b@payap.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มเป้าหมาย คือผู้บริหารและบุคลากรของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าเท่ากับ 0.80-1.00 หาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า 7 องค์ประกอบ

*ได้รับบทความ: 18 ธันวาคม 2566; แก้ไขบทความ: 16 มีนาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 29 มีนาคม 2567

Received: December 18, 2023; Revised: March 16, 2024; Accepted: March 29, 2024



มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .814 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง กับการบริหารบุคคลเชิงพหุวัฒนธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .562

2. คำนวณหาค่าของตัวแปรในองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 7 องค์ประกอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ค่า Chi-square/Degrees of Freedom = 29.672, Comparative Fit Index = 0.991, Standardized Root Mean Square Residual = 0.007, Root Mean Square Error of Approximate = 0.072 แสดงว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: องค์ประกอบเชิงยืนยัน; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; กรมส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

The research aimed to; 1) explore the relationship of human resource management responding to Department of Learning Encouragement of District Learning Encouragement Center in Three Southernmost Provinces and 2) analyze the confirmatory Factor Analysis of human resource management responding to Department of Learning Encouragement of District Learning Encouragement Center in Three Southernmost Provinces. The target group were school director and supervisor of District Learning Encouragement Centers in the three southernmost provinces, totaling 330 respondents. The research tool was a 5-level rating scale questionnaire and find the content validity value by the Index of item objective congruence: IOC value equal to 0.80-1.00, its reliability was determined by calculating the Cronbach's alpha coefficient, resulting in a reliability value of 0.975 for the entire questionnaire. The statistical methods used in the data analysis were Pearson correlation analysis and confirmatory Factor Analysis.

The research found that:

1. The relationship between the components of human resource management responding to Department of Learning Encouragement of District Learning Encouragement Center in Three Southernmost Provinces showed that all seven components were significantly positively correlated at the .01 level. The components with the strongest relationship were Human Resource Development and Training and Performance Evaluation,



with a correlation coefficient of .814. The least correlated components were Human Resource and Manpower Planning and Multicultural Personnel Management, with a correlation coefficient of .562.

2. The weights of the variables in the components of human resource management responding to Department of Learning Encouragement of District Learning Encouragement Center in Three Southernmost Provinces were statistically significant at the .01 level. The confirmatory factor analysis showed that the Chi-square/Degrees of Freedom ratio was 29.672, Comparative Fit Index was 0.991, Standardized Root Mean Square Residual was 0.007, and Root Mean Square Error of Approximation was 0.072. This implies that the empirical data.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis; Human Resource Management; Department of Learning Encouragement

1. บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และมีจุดเน้นในการพัฒนาคน ดังนี้ 1) การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยเพื่อวางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับและยกระดับการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน การปรับระบบการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยหมายความว่า 12

เป็นการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูงตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต เน้นการสร้างโอกาสทางการศึกษา สร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง แต่มีติด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นช่องว่างของปัญหาในการพัฒนาของไทย โดยเฉพาะปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการขาดแคลนทักษะแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทางการพัฒนาประเทศ ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540 แต่ยังคงพบว่าปัจจุบันผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังต่ำกว่าหลายประเทศในอาเซียนด้วยกัน และอยู่ในอันดับท้ายๆ ของโลก (ตรีนุช อิงคุทานนท์, 2564) นอกจากนี้จากผลสอบ PISA 2022 รายงานว่าเด็กไทยมีคะแนนตกต่ำสุดในรอบ 20 ปี สะท้อนถึงระบบการศึกษาไทยถึงขั้นวิกฤต นักเรียนยังไม่สามารถนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยเฉพาะการอ่าน ซึ่งเด็กอายุ 15 ปี ร้อยละ 65 ยังไม่สามารถอ่าน



จับใจความหรือบทความสั้นๆ ได้ ส่วนรายวิชา คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ก็ยังไม่สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรืออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ได้ยกตัวอย่างประเทศที่มีระบบการศึกษาได้อย่างสิงคโปร์ ซึ่งมีความโดดเด่นด้านการพัฒนาและผลิตครู การสนับสนุนให้เป็นครูพิเศษ สนับสนุนการศึกษา ค่าครองชีพ มีการตรวจสอบ ค่าครองชีพ ค่าตอบแทน ปรับค่าจ้างครู และดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้ามาเป็นครู รวมถึงมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการประเมินก็จะแตกต่างกันตามตำแหน่งครู หรือประสบการณ์ของครู (ประชาชาติธุรกิจ, 2566) กระบวนการดังกล่าวเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ที่ดี โดยใช้กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการครูตามมิติต่างๆ มีการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถพัฒนาผู้เรียนและสร้างความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Hrex.asia, 2562) การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพ ครูยังคงเป็นปัจจัยสำคัญและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงต้องมีการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ซึ่งได้ยกระดับจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

มีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ซึ่งจากการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการปรับโครงสร้างการบริหารงาน และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครอบคลุมจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายทุกช่วงวัย มีความหลากหลายทั้งทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม อาทิ เยาวชนนอกระบบโรงเรียน นักศึกษาในสถาบันศึกษาปอเนาะ ทหารกองประจำการ นักศึกษากลุ่มเป้าหมายผู้พิการ เป็นต้น ซึ่งต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผู้เรียนโดยส่วนใหญ่ต้องประกอบอาชีพควบคู่ไปกับการศึกษาเรียนรู้ ทำให้มีเวลาเรียนไม่เพียงพอ รวมทั้งมีข้อจำกัดด้านภาษา เนื่องจากพื้นที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้ภาษามลายูโดยส่วนใหญ่ และมีบางส่วนยังขาดความเข้าใจในภาษาไทย และนอกจากนี้ยังเป็นพื้นที่ที่มักเกิดเหตุการณ์ความรุนแรง และก่อเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่วิกฤตการณ์ดังกล่าวเกิดผลกระทบโดยตรงในด้านการศึกษาของคนในพื้นที่ ครูเกิดความรู้สึกละเลยไม่ปลอดภัยในชีวิต จนเป็นปัญหาความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้ และถือเป็นวิกฤตการณ์สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ (ชาคารี อาบูซา, 2566)

จากข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ การศึกษานอกระบบโรงเรียน N-NET



ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมส่งเสริมการเรียนรู้ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ย้อนหลัง 5 ปีการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2562-2566 พบว่า คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ, 2566) และยังคงเป็นปัญหาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งเป็นพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง มีกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาศักยภาพครูผู้สอน และนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยองค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และสรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งในประเทศ ต่างประเทศ นำข้อสรุปที่ได้มาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ (Content synthesis) เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire)

2. ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและบุคลากรของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอใน



สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 33 แห่ง รวม 330 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมายของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จังหวัด	ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ (แห่ง)	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)										
		ผู้บริหาร	หัวหน้างานส่งเสริม	หัวหน้างานอำนวยความสะดวก	หัวหน้างานการศึกษาต่อเนื่อง	หัวหน้างานการศึกษาตามอัธยาศัย	หัวหน้างานภาคีเครือข่าย	งานบุคลากร	งานแผนงานและโครงการ	งานนิเทศติดตาม	บรรณารักษ์	รวม
นราธิวาส	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	130
ปัตตานี	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	120
ยะลา	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
รวม	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	330

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (check list) และตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง (PN) 2) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (SL) 3) การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (CP) 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (EL) 5) การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ (MV) 6) การดำรงรักษาคนเก่ง (RT) และ 7) การบริหารบุคคลเชิง พหุวัฒนธรรม (MC) โดยแต่ละข้อเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating

Scale) 5 ระดับ

2. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่า IOC เท่ากับ 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.975 แสดงว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในระดับสูง

การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์และได้รับกลับคืน จำนวน 330 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง



องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 7 องค์ประกอบ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้โมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) และตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) ดังนี้ (1) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแต่ละองค์ประกอบว่ามีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือไม่ (2) การตรวจสอบ

ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 7 องค์ประกอบ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบ	PN	SL	CP	EL	MV	RT	MC
PN	1						
SL	.788**	1					
CP	.659**	.731**	1				
EL	.668**	.706**	.814**	1			
MV	.608**	.660**	.687**	.669**	1		



องค์ประกอบ	PN	SL	CP	EL	MV	RT	MC
RT	.653**	.664**	.742**	.742**	.753**	1	
MC	.562**	.623**	.716**	.767**	.643**	.643**	1

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (CP) กับองค์ประกอบประเมินผลการปฏิบัติงาน (EL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .814 รองลงมา คือ องค์ประกอบวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง (PN) กับ

องค์ประกอบภาระสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (SL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .788 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ องค์ประกอบวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง (PN) กับองค์ประกอบบริหารบุคคลเชิงพหุวัฒนธรรม (MC) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .562

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	Factor Loading	S.E.	t	
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง (PN)	.815	.048	25.83**	.67
การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (SL)	.981	.051	30.69**	.74
การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (CP)	.953	.039	34.42**	.78
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (EL)	1.000		34.97**	.78
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ (MV)	.975	.054	28.05**	.71
การธำรงรักษาคนเก่ง (RT)	.969	.047	34.38**	.78



องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	Factor Loading	S.E.	t	
การบริหารบุคคลเชิงพหุวัฒนธรรม (MC)	.924	.046	28.23**	.71
Chi-square = 29.672, Degrees of Freedom= 11, CFI = 0.991, SRMR = 0.007, RMSEA = 0.072				

** หมายถึง p-value < 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแต่ละองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความตรงเชิงโครงสร้าง และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ซึ่งพิจารณาได้จากค่า Chi-square/Degrees of Freedom = 29.672, Comparative Fit Index (CFI) = 0.991, Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.007, Root Mean Square Error of Approximate (RMSEA) = 0.072

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) พบว่า ทุกตัวแปรขององค์

ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่าสำคัญมากกว่า .50 โดยองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (EL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สุดคือ 1.000 รองลงมาคือ องค์ประกอบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (SL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญ เท่ากับ .981 ลำดับถัดไปเป็นองค์ประกอบ การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ (MV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญ เท่ากับ .975 ลำดับถัดไปเป็นองค์ประกอบ การธำรงรักษาคนเก่ง (RT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญเท่ากับ 0.969 ลำดับถัดไปเป็นองค์ประกอบ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (CP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญ เท่ากับ .953 ลำดับถัดไปเป็นองค์ประกอบ การบริหารบุคคลเชิงพหุวัฒนธรรม (MC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญ เท่ากับ .924 และ องค์ประกอบ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และ อัตรากำลัง (PN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญ เท่ากับ .815 ตามลำดับ



5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 7 องค์ประกอบ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง (PN) 2) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (SL) 3) การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (CP) 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (EL) 5) การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ (MV) 6) การดำรงรักษาคนเก่ง (RT) และ 7) การบริหารบุคคลเชิง พหุวัฒนธรรม (MC) พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์กับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับบรรณันท์ ทองกัลยา, อติศักดิ์ จันทระประภาเลิศ และอิสระ สุวรรณพล (2560, หน้า 139-160) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 ต้องเน้น การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับฐิติณกรณัฏฐ์ ภูมิสุต (2565) ที่กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ได้จากการพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในสังกัดศูนย์

ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีหลายประเภท ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และต้องจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัยและความหลากหลายหลายประเภทแตกต่างกันออกไป จึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้มอบหมาย เป็นการประเมินโดยใช้ดัชนีตัวชี้วัดผลงานเป็นหลัก (KPI: Key Performance Indicators) และต้องนำผลการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวมาวางแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ จากผลการวิจัย ยังพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงในลำดับ รองลงมา คือ องค์ประกอบการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง (PN) กับองค์ประกอบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (SL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .788 อาจจะเป็นเพราะว่าการยกระดับจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำเป็นจะต้องวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง โดยวางโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมภารกิจจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ และสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับโครงสร้างดังกล่าว สอดคล้องกับบุญลี จงเจริญ (2561) ซึ่งได้กล่าวว่า กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง มีความจำเป็นและเป็นลำดับแรกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารงาน (Strategic priority) และยุทธศาสตร์



การบริหารคน (Workforce priority) และดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปกรอบอัตรากำลังที่กำหนด นอกจากนี้ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2562) ยังได้กล่าวถึงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง คือ กระบวนการในการทบทวนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่จะรับเข้าสู่องค์กรอย่างเป็นระบบ ความต้องการบุคคลขององค์กรและปริมาณของบุคคลที่จัดหาเข้าสู่องค์กรต้องมีความสัมพันธ์กัน ตลอดจนวิเคราะห์ถึงความจำเป็นและความต้องการในการใช้บุคลากรเพื่อทำงานในอนาคต

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (EL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด สอดคล้องกับอัมพร สงค์ศิริ, จักรกฤษณ์ โปณะทอง และ จตุพล ยงศร (2564, 193-214) ที่ศึกษาพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับภูมิพัฒน์ ชาญกิจ (2560) ที่ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการคัดกรองบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และคัดกรองบุคลากรที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานให้ออก

จากองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน โดยกำหนดตัวชี้วัดอย่างมีประสิทธิภาพ และมีเครื่องมือประเมินที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม และนำผลการประเมินเป็นข้อมูลการกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องมีการประเมินหลายรูปแบบ ทั้งการประเมินจากต้นสังกัด ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน และประเมินโดยผู้เรียนและผู้รับบริการ นอกจากนี้ ยังมีการประเมินผลในระดับสถานศึกษา เนื่องจากมีกรอบภารกิจงานที่ค่อนข้างกว้างขวาง ทั้งในด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาตามอัธยาศัย และการจัดการศึกษาในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

นอกจากนี้ องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักรองลงมา คือ องค์ประกอบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบเป็นพื้นที่เสี่ยงภัยที่อาจเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน และเป็นสถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ต้องลงพื้นที่ชุมชน หมู่บ้าน



เพื่อจัดการเรียนการสอนแก่กลุ่มเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องคัดสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสม มีความพร้อม และมีความเสียสละ เพราะกลุ่มเป้าหมายผู้เรียนโดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ขาดโอกาสและพลาดโอกาสทางการศึกษา และยังเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายทั้งทางด้าน ภาษา ศาสนา เชื้อชาติ และวัฒนธรรมประเพณีอีกด้วย ยังต้องมีความเข้าใจและเรียนรู้ในวิถีชีวิตของคนในชุมชนเป็นอย่างดี จากการยกระดับจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ทำให้มีกรอบภารกิจงานที่มากขึ้น โดยต้องจัดการศึกษาให้กลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย ตั้งแต่วัยเด็ก จนถึงวัยผู้สูงอายุ อีกทั้งยังมีกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย เช่น ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มเป้าหมายคนเร่ร่อน คนพิการ เยาวชนนอกระบบโรงเรียน ผู้เรียนที่ออกกลางคันจากระบบการศึกษา นักศึกษาในสถาบันศึกษาปอเนาะ เป็นต้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับถวิล คำโสภา (2560) และสกล บุญสิน (2560) ที่กล่าวว่า การสรรหาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงาน โดยมีกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่สอดคล้องกับตำแหน่งและความต้องการขององค์กร

อีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญที่สูงเป็นลำดับสาม คือ องค์ประกอบการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ (MV) อาจจะเป็นเพราะว่าในพื้นที่สาม

จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีข้อจำกัดในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรของสถานศึกษาซึ่งไม่อาจนับเป็นมูลค่าได้ หากเกิดความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่ จึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ปฏิบัติงานจนอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับศิริวรรณ ศรีพิชไพศาล และปภาภรณ์ ไชยหาญชาญชัย (2561, 62-75) ซึ่งกล่าวว่า ต้องทำความเข้าใจบุคลากรอย่างแท้จริง และให้ความสำคัญและให้คุณค่าในชีวิตมากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารค่าตอบแทน รางวัล และสวัสดิการ ยืดหยุ่น และอาจรวมถึงการจัดให้มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับยุคสมัยและสถานที่ รวมทั้งยังสอดคล้องกับเสาวนีย์ สมันต์ตรีพร (2560, หน้า 1-16) ที่กล่าวว่า การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์กับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ดังนั้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นต้นสังกัดของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ



สามารถนำข้อมูลไปใช้ในวางแผนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แตกต่างกันไปตามมาตรฐานตำแหน่ง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ทุกตัวแปร ขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อ รองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบผ่าน เกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นต้นสังกัดของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ควรนำข้อมูลทุกองค์ประกอบไปใช้ในการกำหนด โครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาน ศึกษาที่เป็นพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับ การยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการ ยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของศูนย์ ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากร มนุษย์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการ เรียนรู้ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในสาม

จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการสังเคราะห์จาก แนวคิด และทฤษฎี เอกสารงานวิจัย และการ ดำเนินการทางวิจัย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอัตรากำลัง 2) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 3) การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ 4) การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ 6) การธำรง รักษาคนเก่ง และ 7) การบริหารบุคคลเชิงพหุ วัฒนธรรม ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมาก ที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาและฝึกอบรม ทรัพยากรมนุษย์กับองค์ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบสำคัญที่สุดคือ 1.000 รองลงมาคือ องค์ประกอบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากร มนุษย์ สิ่งสำคัญอีกประการที่น่าสนใจจากการ ศึกษาในครั้งนี้โดยมีข้อสังเกตว่า ศูนย์ส่งเสริมการ เรียนรู้อำเภอซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดกรม ส่งเสริมการเรียนรู้และอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงความแตก ต่างจากสถานศึกษาในพื้นที่อื่น ซึ่งมีองค์ประกอบ การบริหารบุคคลเชิงพหุวัฒนธรรม ที่มุ่งเน้นการให้ ความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างที่มีความ หลากหลายทั้งศาสนา ภาษา และขนบธรรมเนียม ประเพณี จึงจะสามารถบริหารและพัฒนาศักยภาพ มนุษย์ในสถานศึกษาและสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติ งานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เกิดผล ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ รายละเอียดดังภาพ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุด วิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาคารี อาบูซา. (2566). แนวโน้มความรุนแรงในพื้นที่ชายแดนใต้อาจมีเพิ่มขึ้นในปี 2566. เข้าถึงได้จาก <https://golink.icu/yjfWej8>
- จิรศิณารณ์ ภมรสุต. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2562). คิดก่อนคิด พัฒนาความคิด เปลี่ยนชีวิตให้ทันเกม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตริณู อิงคุทานนท์. (2564). ทักษะภาษาอังกฤษของคนไทยอยู่อันดับ 100 จาก 112 ประเทศ และต่ำที่สุดในอาเซียน. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/LK4yB>



- ถวิล คำโสภา. (2560). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บวรนนท์ ทองกัลยา, อติศักดิ์ จันทระประภาเลิศ และอิสระ สุวรรณบล. (2560). ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง บริษัทในธุรกิจอ้อยและน้ำตาลของกลุ่มมิตรผล ประเทศไทย สปป.ลาว และจีน. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 12(2), 139-160.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2566). *ทีดีอาร์ไอชี้ วิกฤตการศึกษาไทยเรื้อรังมากกว่า 10 ปี หลักสูตรไม่ทันสมัย*. เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/education/news-1459132>
- อุไรพัฒน์ ชาญกิจ. (2560). *พฤติกรรมองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก <https://golink.icu/NBmKlkh>
- ศิริวรรณ ศรีบพิทไพศาล และปภาภรณ์ ไชยหาญชาญชัย. (2561). การรับรู้คุณค่าของการตอบสนองความต้องการของลูกค้าเฉพาะรายบุคคล และความสัมพันธ์กับความผูกพันของลูกค้า: กรณีศึกษาแบรนดิเอ็มดับเบิลยู. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*, 17(2), 62-75.
- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2566). *รายงานผลการทดสอบ ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) ปีการศึกษา 2566*. เข้าถึงได้จาก <https://www.niets.or.th/th/catalog/view/245>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 6(1), 1-16.
- อัมพร สงค์ศิริ, จักรกฤษณ์ โปณะทอง และจตุพล ยงศร. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. *วารสารวิจัยและพัฒนา มจร.*, 45(2), 193-214.
- Hrex.asia. (2562). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน*. เข้าถึงได้จาก <https://n9.cl/b0e68>

