

**การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร**

พระดิเรกศักดิ์ อุตตทโท (พิมพ์บุตร)

พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ๒) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน ๑๐๗ รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ ๐.๙๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' post hoc comparison)

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

๒. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนของ อายุ วุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่ปฏิบัติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีไม่เพียงพอ บุคลากรบางคนไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ขาดงบประมาณสนับสนุนในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ของตนเอง ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย ไม่สั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมออก ส่วนข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้บริหารและครู ได้แก่ ควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความถนัดและด้วยความสมัครใจ โรงเรียนควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย ควรสั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมให้ออกจากโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research are : 1) to study the Personnel Administration in Phrapariyattidhamma Schools Bangkok and 2) to compare the Personnel Administration in Phrapariyattidhamma Schools Bangkok and 3) to study the problems, obstacles and suggestion in Personnel Administration in Phrapariyattidhamma Schools Bangkok. There were a total of 139 sample groups. The research instruments were questionnaires form prepared by the researcher with 0.95 reliability gained. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent sample), One-way ANOVA, and Scheffe' post hoc comparison method.

The research findings were as follows :

1. The Personnel Administration in Phrapariyattidhamma Schools Bangkok in 5 categories were high in aspects. When it's considered in each aspect, it's found that the average scores were highest in every area. It's ordered from

high to low as follow retirement, the discipline and disciplinary, efficiency of the practice, planning and placement, recruitment and appointment.

2. The results of hypothesis testing found that the teachers with differences in gender, work experience and position have different opinions on human resource management in Phrapariyattidhamma Schools with not statistically significant 0.05 levels. These testify the hypothesis to be true. The two hypotheses tested classified by age and education level found that is not different at the significant statistic at level 0.05 then there aren't as the hypothesis set up.

3. The problems have in the Phrapariyattidhamma Schools Bangkok a personnel working in areas not enough, some have been assigned the task doesn't feel right, lack of funding for personnel to be trained and developed their knowledge, is not the misconduct dismissal, However, there still are Suggestion from the administrators and teachers comments. As follow there should personnel to meet the operational needs of the school, should have the personnel to work according to their ability the expertise and voluntary, schools should provide budget support in development, should appoint a commission to investigate the breach of discipline and the misconduct personnel should out of school.

๑.บทนำ

สถาบันพระพุทธศาสนามีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประชาชนในชาติให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุขมาช้านานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอนบทบาทดังกล่าวมีทั้งบทบาทนำ บทบาทตาม และสนับสนุน ส่งเสริม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยที่ดำรงอยู่และเป็นไปตามหลักไตรลักษณ์ที่มีหัวใจสำคัญว่า สรรพสิ่งล้วนเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาที่สถาบันพระพุทธศาสนาจัดมาตั้งแต่อดีตและถือว่าเป็นบทบาทมาเป็นเวลายาวนานก็คือ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรมและบาลี หากจะพิจารณาถึงจุดประสงค์หลักของการจัดการศึกษาดังกล่าวก็จะพบว่า เป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้ศึกษามีทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทยได้คล่องแคล่วและชำนาญ มีความรู้ความเข้าใจในหลัก

พระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้ง^๑ เพื่อปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณร เป็นศาสนทายาทที่มีความรอบรู้ในหลักธรรมคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและสามารถนำความรู้นั้นไปอบรมสั่งสอนประชาชนให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งจะยังผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยภายในสังคม เกิดความมั่นคงแห่งพระศาสนาและประเทศชาติในส่วนรวมต่อไป

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของสถาบันศาสนาที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีความดี จริยธรรม และคุณธรรม โดยเฉพาะประชากรในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นศาสนาพุทธจึงมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยในด้านต่างๆ ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญของศาสนาพุทธก็คือ ด้านการศึกษา ที่จะทำอะไรให้ชาวพุทธหรือเยาวชนของชาติมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมและสามารถนำหลักธรรมไปประกอบการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขบนพื้นฐานความมั่นคงของชีวิตดังปรากฏบทบาทที่สำคัญบทบาทหนึ่งตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ที่ให้สถาบันศาสนาเป็นองค์กรหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีแนวทางยึดถือมากกว่าการตัดสินใจแบบไม่มีแนวทางยึดถือ เช่น ด้านแผนงาน งบประมาณ นโยบาย ระเบียบ เป็นต้น หากภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษาคือการจัดการเรียนการสอนและมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยจัดให้มีรายวิชาต่างๆ เป็นวิถีทางที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นได้ ดังนั้นองค์ประกอบของแผนในการสถานศึกษาโดยจะต้องประกอบด้วยแผนพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญด้วยการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และยังเป็นเครื่องมือในการสร้างกำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามความมุ่งหวัง ดังนั้นในปัจจุบันนี้องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๒

คน หรือ บุคลากร ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าหากองค์การปราศจากซึ่งบุคคลที่จะมาดำเนินการในภารกิจต่างๆ แล้ว เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้นั้น ก็ไม่อาจที่จะบังเกิดเป็นจริงได้ ทุกองค์การล้วนแต่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงเป็น

๑พระมหาจรรยา สุทธิยาโน, บทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนากับการปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพ มหานคร : บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

๒วิลโล่ ตั้งจิตสมคิด, การศึกษาและความเป็นครูไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๔), หน้า

หน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะต้องใช้ความสามารถทางด้านการบริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าและมีศักยภาพ นอกจากนี้แล้วยังจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้บุคลากรที่มีอยู่ อย่างชาญฉลาดให้แก่องค์การ ซึ่งถ้าหากดำเนินการได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสมแล้ว ก็จะได้พลังความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคลากรออกมา อุทิศให้กับองค์การและกิจการที่ทำอยู่ นอกจากนี้ยังเป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพเหล่านี้ได้มีโอกาสทำงานอยู่กับองค์การให้นานที่สุด ด้วยความราบรื่นสบายใจ

การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร หรือ บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผน อัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง ๕ งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดีๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมาทั้งนี้ เพราะงานบริหารบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและเมื่อคนเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้วงานบริหารบุคคลก็ยังไม่สิ้นสุดเพียงเท่านั้น แต่ยังดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่างๆ ในองค์การ ดังนั้นจึงควรทำการฝึกอบรมพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ ความสามารถ ทนต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพราะการบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงสภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัยความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่างๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงานและเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก อันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้ปัญหา

การบริหารงานด้านต่างๆในองค์การลดลงและงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๙ ที่วางแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้กรอบทิศทางการ พัฒนาประเทศในระยะปานกลาง ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวและมีการดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘.ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญในการพัฒนาที่สมดุลทั้ง ๓ ด้าน คือตัวคน สังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างระบบบริหาร จัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลาง ได้อย่างแท้จริง^๓

การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในยุคปัจจุบันประสบปัญหาหลายประการกล่าวคือ ด้านบุคลากรพบว่า บุคลากรได้รับ ค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษาไม่มีสถานภาพที่ชัดเจนไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพไม่ได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไม่มีการบรรจุแข่งขันเหมือน ข้าราชการครูและมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้า-ออกบ่อยทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควรปัญหาดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นปัญหาที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องหาทางแก้ไข เพื่อให้ การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจต้องการศึกษา และพัฒนาการบริหาร การศึกษาด้านการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เยาวชนไทยที่สนใจบวชเป็นพระภิกษุสามเณร ให้ได้ศึกษา เล่าเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีคุณภาพ อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลแก่ ผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้เจริญมั่นคงสืบไป

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

^๓สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๔๙), (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๕), หน้า ๑๖.

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๓. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยศึกษาเฉพาะประเด็น การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ใน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ๒) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๔) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ๕) ด้านการออกจากราชการ

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

๑. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

๒. ตัวแปรตาม (dependent Variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ๒) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๔) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ๕) ด้านการออกจากราชการ

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ โรงเรียน ผู้วิจัยเลือกศึกษาจำนวน ๖ โรงเรียน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ๓ แห่ง และโรงเรียนขนาดกลาง ๓ แห่ง ประกอบด้วย ๑) โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา ๒) โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๓) โรงเรียนวชิรมุกฎ ๔) โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล ๕) โรงเรียน

พระปริยัติธรรมวัดผ่องพลอยวิริยาราม ๖) โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดเวตวัน
ธรรมาวาส ซึ่งมีจำนวนประชากร ๑๔๘ รูป/คน^๕

๓.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านสถานที่ในการศึกษาวิจัย คือ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ – เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘
รวมระยะเวลาในการทำวิจัย ๖ เดือน

๔.วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

๔.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ โรงเรียน ผู้วิจัยเลือก
ศึกษาจำนวน ๖ โรงเรียน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือโรงเรียนขนาดเล็ก ๓ แห่ง และ
โรงเรียนขนาดกลาง ๓ แห่ง ซึ่งมีจำนวนประชากร ๑๔๘ รูป/คน^๕

๒. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๑ โรงเรียน ผู้วิจัยเลือก
ศึกษาจำนวน ๖ โรงเรียน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือโรงเรียนขนาดเล็ก ๓ แห่ง และ
โรงเรียนขนาดกลาง ๓ แห่ง ซึ่งมีจำนวนประชากร ๑๔๘ รูป/คน จากการใช้วิธีเปิดตารางของเครซี
และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)^๖ ซึ่งได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง ๑๐๗ รูป/คน

^๕สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑, “แบบรายงานข้อมูล จ.๑, ร.๑ และ จ.๓
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ครั้งที่ ๑”, (แบบรายงานข้อมูลอัดสำเนา).

^๖สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑, “แบบรายงานข้อมูล จ.๑, ร.๑ และ จ.๓
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ครั้งที่ ๑”, (แบบรายงานข้อมูลอัดสำเนา).

^๖เครซีและมอร์แกน Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan. อ้างใน สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทาง
การศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๐.

๔.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการศึกษาวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการศึกษาวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากร

๒. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี ๓ ตอน ดังนี้

ก. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist)

ข. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๗ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๐ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๐ – ๔.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๐ – ๓.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๐ – ๒.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

^๗สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า

๓. เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๖๐ – ๑.๐๐

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) พื้นที่ที่มีการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กับผู้บริหารและครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗ ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม พรหมวิหารญาณและโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดกาญจนสิงหาสน์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ รูป/คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค Cronbach^๙ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖๑

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๕. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มี

จำนวนประชากร ๑๐๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ คือ การทดสอบค่าที (T-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่เป็นผู้ชาย มีจำนวน ๖๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๙ และผู้หญิงมีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๑

อายุ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี มีจำนวน ๓๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗๑ รองลงมาอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๓๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๔ ลำดับต่อมาอายุ ๔๐ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๒๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๐ และสุดท้ายมีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี มีจำนวน ๑๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๕

วุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรี มีจำนวน ๖๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๕ รองลงมาวุฒิสองปริญญาตรี มีจำนวน ๒๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๐ และสุดท้ายวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๑๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๕

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๖ ปี มีจำนวน ๔๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๘ รองลงมา ๖ – ๑๐ ปี มีจำนวน ๓๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๗ ลำดับต่อมา ๑๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คือ ๒๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๖ และสุดท้าย ๑๑ – ๒๐ ปี มีจำนวน ๑๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๘

ตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่เป็นครูผู้สอนมีจำนวน ๙๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๕ และตำแหน่งผู้บริหารมีจำนวน ๑๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๕

๕.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ๕. ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับเมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ มีดังนี้

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ การกำหนดหน้าที่ครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ การประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของครูร่วมกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ ตามลำดับ

๒.ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกครู ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูภายในโรงเรียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ และค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำที่สุด ได้แก่ พิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของครูและเลิกจ้างครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙

๓.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ มีการวัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลองปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑

จัดส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษา ๑ ครั้งและการคัดเลือกครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐

๔.ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗

๕.ด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ ครูที่มีความสามารถให้ปฏิบัติในหน้าที่ ตำแหน่งที่เหมาะสมและแต่งตั้งให้บุคลากรที่มีความประพฤติเหมาะสม ในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ แจ้งสิทธิประโยชน์ที่ครูจะพึงได้รับหลังออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ ครูที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๕.๓ ผลการวิจัยจากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการเปรียบเทียบสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ โดยการทดสอบค่า (t-test) พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ โดยการทดสอบค่า (t-test) พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๕.๔ สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค มากที่สุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีไม่เพียงพอ และส่วนข้อเสนอแนะมีประเด็นความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค มากที่สุดคือ บุคลากรบางคนไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และส่วนข้อเสนอแนะมีประเด็นความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความถนัดและด้วยความสมัครใจ

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค มากที่สุดคือ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ของตนเอง และส่วนข้อเสนอแนะมีประเด็นความคิดเห็นมากที่สุดคือ โรงเรียนควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค มากที่สุดคือ ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย และส่วนข้อเสนอแนะมีประเด็นความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย

๕. ด้านการออกจากราชการ มีประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค มากที่สุดคือ ไม่สั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมออก และส่วนข้อเสนอแนะมีประเด็นความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรสั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมให้ออกจากโรงเรียน

๖. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๖.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรมีนโยบายในจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความถนัด

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีวางแผนจัดสรรงบประมาณประจำปีสนับสนุนในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ของตนเอง

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรจัดตั้งคณะกรรมการในการสอบสวนบุคลากร
ด้านวินัย

๕. ด้านการออกจากราชการ ควรมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุสงสัยว่า
บุคลากรขาดคุณสมบัติ ในการปฏิบัติหน้าที่

๖.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติการ

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จัดประชุมวางแผน
อัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รับสมัครบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตาม
ความสามารถ ตามความถนัด ด้วยความสมัครใจ

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จัดงบประมาณในการ
อบรมพัฒนาบุคลากร

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย

๕. ด้านการออกจากราชการ ส่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมให้ออกจากโรงเรียน

๖.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีแนวทางในการสนับสนุนการทำการวิจัยครั้งต่อไปใน
ประเด็นต่อไปนี้

๑. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู
และผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดเพื่อความหลากหลายของข้อมูล

๒. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารูปแบบและวิธีการแก้ไขปัญหาในการ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษา
เชิงลึก โดยมีการสัมภาษณ์/ภาคสนาม

๓. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน
บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๔. ควรศึกษาการบริหารงานในด้านต่างๆ ที่อาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ข้อมูลปฐมภูมิ

(๑) หนังสือ :

พระมหาจรรยา สุทธิธนาโณ, บทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนากับการปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

วิไล ตั้งจิตสมคิด, การศึกษาและความเป็นครูไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๔), หน้า ๙-๑๓.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๔๙), (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๕), หน้า ๑๖.

สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑, “แบบรายงานข้อมูล จ.๑, ร.๑ และ จ.๓ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ครั้งที่ ๑”, (แบบรายงานข้อมูลอัดสำเนา).

สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑, “แบบรายงานข้อมูล จ.๑, ร.๑ และ จ.๓ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ครั้งที่ ๑”, (แบบรายงานข้อมูลอัดสำเนา).

เครซีและมอร์แกน Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan. อ้างใน สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๐.

สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๒.