

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันพระพุทธศาสนามีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประชาชนในชาติให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุขมาช้านานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอนบทบาทดังกล่าวมีทั้งบทบาทนำ บทบาทตาม และสนับสนุน ส่งเสริม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยที่ดำรงอยู่และเป็นไปตามหลักไตรลักษณ์ที่มีหัวใจสำคัญว่า สรรพสิ่งล้วนเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาที่สถาบันพระพุทธศาสนาจัดมาตั้งแต่อดีตและถือว่าเป็นบทบาทนำมาเป็นเวลายาวนานก็คือ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรมและบาลี หากจะพิจารณาถึงจุดประสงค์หลักของการจัดการศึกษาดังกล่าวก็จะพบว่า เป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้ศึกษามีทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทยได้คล่องแคล่วและชำนาญ มีความรู้ความเข้าใจในหลักพระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้ง^๑ เพื่อปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณร เป็นศาสนทายาทที่มีความรอบรู้ในหลักธรรมคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และสามารถนำความรู้นั้นไปอบรมสั่งสอนประชาชนให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งจะยังผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยภายในสังคม เกิดความมั่นคงแห่งพระศาสนา และประเทศชาติในส่วนรวมต่อไป

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของสถาบันศาสนาที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีความดี จริยธรรม และคุณธรรม โดยเฉพาะประชากรในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นศาสนาพุทธจึงมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยในด้านต่างๆ ตั้งแต่เกิดจนตายโดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญของศาสนาพุทธก็คือ ด้านการศึกษา ที่จะทำอย่างไรให้ชาวพุทธหรือเยาวชนของชาติมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมและสามารถนำหลักธรรมไปประกอบการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข บนพื้นฐานความมั่นคงของชีวิตดังปรากฏบทบาทที่สำคัญบทบาทหนึ่งตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ที่ให้สถาบันศาสนาเป็นองค์กรหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีแนวทางยึดถือมากกว่าการตัดสินใจแบบไม่มีแนวทางยึดถือ เช่น ด้านแผนงาน งบประมาณ นโยบาย ระเบียบ เป็นต้น หากภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษาคือการจัดการเรียนการสอนและมี

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

จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยจัดให้มีรายวิชาต่างๆ เป็นวิถีทางที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นได้ ดังนั้นองค์ประกอบของแผนในการสถานศึกษาโดยจะต้องประกอบด้วย แผนพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญด้วยการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และยังเป็นเครื่องมือในการสร้างกำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามความมุ่งหวัง ดังนั้นในปัจจุบันนี้องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๒

คน หรือ บุคลากร ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าหากองค์การปราศจากซึ่งบุคคลที่จะมาดำเนินการในภารกิจต่างๆ แล้ว เป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้นั้น ก็ไม่อาจที่จะบังเกิดเป็นจริงได้ ทุกองค์การล้วนแต่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะต้องใช้ความสามารถทางด้านการบริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าและมีศักยภาพ นอกจากนี้แล้วยังจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้บุคลากรที่มีอยู่ อย่างชาญฉลาดให้แก่องค์การ ซึ่งถ้าหากดำเนินการได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสมแล้ว ก็จะได้พลังความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคลากรออกมา อุทิศให้กับองค์การและกิจกรรมที่ทำอยู่นอกจากนี้ยังเป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพเหล่านี้ได้มีโอกาสทำงานอยู่กับองค์การให้นานที่สุด ด้วยความราบรื่นสบายใจ

การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการงานบุคลากรหรือบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษา วินัยและวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง ๕ งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรง

^๒วไล ตั้งจิตสมคิด, การศึกษาและความเป็นครูไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๔), หน้า ๙-๑๓.

รักษาคนดีๆ นี่ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมาทั้งนี้เพราะงานบริหารบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและเมื่อคนเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วงานบริหารบุคคลก็ยังไม่สิ้นสุดเพียงเท่านี้ แต่ยังดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่างๆ ในองค์กร ดังนั้นจึงควรทำการฝึกอบรมพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทนต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพราะการบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงสภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัยความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่างๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงานและเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก อันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้ปัญหาการบริหารงานด้านต่างๆ ในองค์กรลดลงและงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๙ ที่วางแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะปานกลาง ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘. ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญในการพัฒนาที่สมดุลทั้ง ๓ ด้าน คือตัวคน สังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง^๓

การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในยุคปัจจุบันประสบปัญหาหลายประการกล่าวคือ ด้านบุคลากรพบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษาไม่มีสถานภาพที่ชัดเจนไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไม่มีการบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูและมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้า-ออกบ่อยทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรปัญหาดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นปัญหาที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องหาทางแก้ไข เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจต้องการศึกษา และพัฒนาการบริหาร การศึกษาด้านการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เยาวชนไทยที่สนใจบวชเป็นพระภิกษุสามเณร ให้ได้ศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีคุณภาพ อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลแก่

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

ผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้เจริญมั่นคงสืบไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ระดับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ใน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงาน บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยศึกษาเฉพาะประเด็น การ บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ใน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ๒) ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง ๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๔) ด้านวินัยและการรักษา วินัย ๕) ด้านการออกจากราชการ

๑.๔.๒ 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

๑.๔.๓ 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) โรงเรียนนวมิยวชิรภูมิ ๔) โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล ๕) โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดผ่องพลอยวิริยาราม ๖) โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดเวตวันธรรมवास ซึ่งมีจำนวนประชากร ๑๔๘ รูป/คน^๔

ตารางที่ ๑.๑ แสดงจำนวนประชากร

โรงเรียน	ประชากร
โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา	๓๒
โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๖
โรงเรียนนวมิยวชิรภูมิ	๒๗
โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล	๒๑
โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดผ่องพลอยวิริยาราม	๒๑
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดเวตวันธรรมवास	๒๑
รวมทั้งสิ้น	๑๔๘

^๔สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑, “แบบรายงานข้อมูล จ.๑, ร.๑ และ จ.๓ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ครั้งที่ ๑”, (แบบรายงานข้อมูลอัดสำเนา).

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านสถานที่ในการศึกษาวิจัย คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ – เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งวัดจัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรพระปริยัติธรรม ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๕ และระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๖

การบริหาร หมายถึง การเตรียมการด้านบุคคล เตรียมทั้งบุคลากร ผู้เกี่ยวข้องแผนงานทรัพยากร ที่มุ่งเน้นในการพัฒนา การดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จัดการเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคลและบุคลากร และเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนได้ดำเนินการพัฒนาตามระบบอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กรุงเทพมหานคร

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กรุงเทพมหานคร

การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการโดยวิธีการต่างๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออกและเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน แบ่งเป็น ๕ ด้าน

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคน หรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่หน่วยงานต้องการว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด เมื่อไร ได้มาจากไหน ด้วยวิธีใด และเมื่อได้มาแล้วจะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร เป็นต้นในการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ มีการประชาสัมพันธ์รับครูและครูอัตราจ้าง และมีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา คือ จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร รับสมัคร และพิจารณาใบสมัครประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ กระบวนการคัดเลือก โดยสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามสมควรการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การจัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เข้าปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีการอนุญาตให้มีการโอนย้ายครูได้ตามความต้องการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่างๆ มีการฝึกอบรม เป็นต้น

ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไปเนื่องมาจากการลาออก การลดจำนวนพนักงานลั่นงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั้งหมดในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร คือ ๑. โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา ๒. โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๓. โรงเรียนวชิรมกุฏ ๔. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล ๕. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดม่วงพลอยวิริยาราม ๖. โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดเวตวันธรรมาวาส

ครู หมายถึง บุคคลลากรวิชาชีพผู้ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ได้ข้อมูลผลวิจัยการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ได้ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๗.๓ ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร