

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการวางแผนอัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากร ๑๐๗ รูป/คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผู้วิจัยมีประเด็นจากผลวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี มีจำนวน ๓๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗๑ รองลงมาอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๓๓ รูป/คน คิดเป็น

ร้อยละ ๓๐.๘๔ ลำดับต่อมาคืออายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๒๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๐ และสุดท้ายคืออายุ ๔๑ – ๕๐ ปี มีจำนวน ๑๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๕

ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรี มีจำนวน ๖๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๕ รองลงมาวุฒิสองชั้นกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๒๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๐ และสุดท้ายวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๑๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๕

ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๖ ปี มีจำนวน ๔๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๘ รองลงมา ๖ – ๑๐ ปี มีจำนวน ๓๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๗ ลำดับต่อมา ๒๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คือ ๒๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๖ และสุดท้าย ๑๑ – ๒๐ ปี มีจำนวน ๑๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๘

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

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

พบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและการกำหนดตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ การกำหนดหน้าที่ครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก การประชุมวางแผนกำหนดอัตรา กำลังของครูร่วมกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกครู แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูภายในโรงเรียน และค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำที่สุด ได้แก่ พิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของครูและเลิกจ้างครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีการวัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลองปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม จัดส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษา ๑ ครั้งและการคัดเลือกครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนไม่ยุติธรรม

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท

๕. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ ครูที่มีความสามารถให้ปฏิบัติในหน้าที่ ตำแหน่งที่เหมาะสมและแต่งตั้งให้บุคลากรที่มีความประพฤติเหมาะสม ในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถ แจ้งสิทธิประโยชน์ที่ครูจะพึงได้รับหลังออก ครูที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ดี ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยจากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's) ผลการเปรียบเทียบสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ โดยการทดสอบค่า (t-test) พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

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 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน

บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

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

๕.๑.๔ 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

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” มีข้อค้นพบประเด็นของผลการวิจัยนำมาเสนอเพื่อทำการอภิปรายผลและประกอบแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๑. การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระแสง ปกสโร (วงศ์พันธุ์เสือ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก^๑ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสัณ สังฆโมทโก (ถัจ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ ๓.๗๒^๒ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^๓

^๑พระแสง ปกสโร (วงศ์พันธุ์เสือ), “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^๒พระสัณ สังฆโมทโก (ถัจ), “การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๓พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน), “การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ การกำหนดหน้าที่ครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก การประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของครูร่วมกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นวทัศน์ แนวสุข** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก^๕ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิไลวรรณ ยะสินธ์** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร มีการกำหนดแผนงานด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ และมีการมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ส่วนปัญหาที่พบ คือ การมอบหมายงานไม่ได้คำนึงถึงปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ส่วนปัญหาที่พบ คือ ขาดการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ขาดความเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรจัดให้มีการแสดงนิทรรศการผลงานของครู ที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นตัวอย่าง แก่บุคลากรคนอื่น และเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการประชุมชี้แจงหรือปฐมนิเทศผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่พบ คือ ขาดการนิเทศการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาบุคลากรเพียงบางกลุ่มไม่ทั่วถึง ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรจัดทำแผนการนิเทศบุคลากรและดาเนินการนิเทศการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอและควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาความดีความชอบในรูปของคณะกรรมการ และมีการแจ้งเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง ส่วนปัญหาที่พบ

^๕ นวทัศน์ แนวสุข, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๔๘).

คือ บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ยังไม่โปร่งใส ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ควรสร้างเกณฑ์การประเมินให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน^๕

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกครู แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูภายในโรงเรียน และค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำที่สุด ได้แก่ พิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของครูและเลิกจ้างครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์** ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านออกจากราชการ อยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งและจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน ส่วน จำแนกตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน^๖ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระธนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน)** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑” ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครู พบว่า ควรมีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการ

^๕วีไลวรรณ ยะสินธุ์, “การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังการย้ายไปสังกัดสภานักบริหารงานการศึกษาพิเศษ”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^๖บรรจบ ศรีประภาพงศ์, “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๘).

ส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างมีความยุติธรรม^๗

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จากการศึกษาพบว่า ของ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีการวัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลองปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม จัดส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษา ๑ ครั้งและการคัดเลือกครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนไม่ยุติธรรม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัย **ประสงค์ เอี่ยมเวียง** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๒ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา ได้แก่ วินัย การรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกจากราชการ^๘ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาขวัญชัย สุธนโต (ฟางสวัสดิ์)** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ๒. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลน้อยกว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๐ ปีลงมา และผู้บริหารและครูที่อยู่

^๗พระชนกร วชิรธมโม (โพธิ์วัน), “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต บางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๘ประสงค์ เอี่ยมเวียง, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๘).

ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล น้อยกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก^๙

ด้านวินัยและการรักษาวินัย จากการศึกษาพบว่า ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาท สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน)** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ๑. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ๒. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์สอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๐} และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุศรินทร์ จันทมาลา** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ ด้าน คือด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาอัตรารักษาบุคลากร และด้านวินัย^{๑๑}

^๙พระมหาขวัญยืน สุนทโต (ฟางสวัสดิ์), “การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐}พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน), “การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๑}บุศรินทร์ จันทมาลา, “การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๘).

ด้านการออกจากราชการ จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ ครูที่มีความสามารถให้ปฏิบัติในหน้าที่ ตำแหน่งที่เหมาะสมและแต่งตั้งให้บุคคลากรที่มีความประพฤติเหมาะสม ในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถ แจ้งสิทธิประโยชน์ที่ครูจะพึงได้รับหลังออก ครูที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ดี ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระแสง ปกสโร (วงษ์พันธุ์เสือ)** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” ผลการวิจัย พบว่า ๑. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง^{๑๒} และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน)** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ๑. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ๒. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์สอน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากร

^{๑๒}พระแสง ปกสโร (วงษ์พันธุ์เสือ), “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

มนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๓}

๕.๒.๒ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

๔. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสีม สงขโมทโก (ถัจ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง” ผลการวิจัย พบว่า ๑. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ส่วนระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

^{๑๓} พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ในด้านต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ ๒. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผู้บริหาร ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า (t-test) พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ทั้ง ๖ ด้านจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๔} และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเสด็จ ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสือ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” ผลการวิจัย พบว่า ๑. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง^{๑๕} นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ๑. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผน

^{๑๔}พระสัณห์ สงฆโมทโก (ถัจ), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๕}พระเสด็จ ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสือ), “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ๒. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์สอน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๖}

๕.๒.๓ องค์ความรู้จากการวิจัย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ถ้าโรงเรียนมีการวางแผนการทำงานที่ดี เป็นระบบ ก็อาจส่งผลให้ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามระบบ และบรรจุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แต่ที่พบปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีไม่เพียงพอ ทั้งนี้คน ๑ คน ไม่ได้มีงานเดียว ทุกๆ คน มีทั้งงานด่วน งานแทรก งานประจำและงานของหัวหน้า ทำให้งานมากกว่าคน คนไม่เพียงพอต่องาน ทางโรงเรียนควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และควรมีการเตรียมการวางแผนงานการจัดอัตรากำลังภายในโรงเรียนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นกระบวนการกลั่นกรอง และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติคุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อรับบุคคลเข้ามาทำงานและมีตำแหน่งว่างที่จะบรรจุได้ ซึ่งเมื่อมีการบรรจุแล้วก็จะมีการแต่งตั้งบุคคลนั้นให้อำนาจหน้าที่และรับผิดชอบปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นด้วย ทั้งนี้ควรที่จะทำการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกครู แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูภายในโรงเรียน พิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของครูและเลิกจ้างครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม แต่ที่พบปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา บุคลากรบางคนไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความถนัดและด้วยความสมัครใจ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการอบรมชี้แจงถึงภาระงานที่มอบหมายให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในภาระงานที่จะปฏิบัติ มีการรับฟังปัญหาของบุคลากรในภาระงานของตนและรับฟังข้อคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ไขและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความเจริญในงานของโรงเรียน

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความเป็นเอกภาพในหมู่คณะ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านต่างๆ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แต่ที่พบปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติ

^{๑๖} พระมหาดาวร กลยาณเมธี (บุญสอน), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดอ่างทอง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ธรรมนูญksamutkika คือขาดงบประมาณสนับสนุนในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ของตนเอง โรงเรียนควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้นำมาขยายผลต่อบุคลากรในโรงเรียน เพื่อที่โรงเรียนจะได้มีบุคลากรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้บุคลากรควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดีปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติในทางไม่ชอบไม่ควร แต่ที่พบปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา คือไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย ทั้งนี้ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องราวร้องทุกข์ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย บุคลากรสามารถอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาท เพื่อให้เกิดความสบายใจ เสมอภาคและเที่ยงธรรม

๕. ด้านการออกจากราชการ เป็นการพ้นสภาพจากการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลเมื่อ บุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่ง อาจเกิดได้จากถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก ตายและเกษียณ สมครใจออก ได้แก่ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ถูกสั่งให้ออก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นและย้ายและแต่งตั้ง เป็นข้าราชการอื่นที่หน่วยงานอื่น แต่ที่พบปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา คือ ไม่สั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมออกจากหน้าที่การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารควรสั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมให้ออกจากโรงเรียนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และความก้าวหน้าของโรงเรียน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรมีนโยบายในจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความถนัด

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีวางแผนจัดสรรงบประมาณประจำปีสนับสนุนในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ของตนเอง

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรจัดตั้งคณะกรรมการในการสอบสวนบุคลากรด้านวินัย

๕. ด้านการออกจากราชการ ควรมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุสงสัยว่าบุคลากรขาดคุณสมบัติ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติการ

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จัดประชุมวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รับสมัครบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความถนัด ด้วยความสมัครใจ

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จัดงบประมาณในการอบรมพัฒนาบุคลากร

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย

๕. ด้านการออกจากราชการ ส่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมให้ออกจากโรงเรียน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีแนวทางในการสนับสนุนการทำการวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นต่อไปนี้

๑. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดเพื่อความหลากหลายของข้อมูล

๒. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารูปแบบและวิธีการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาเชิงลึก โดยมีการสัมภาษณ์/ภาคสนาม

๓. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

๔. ควรศึกษาการบริหารงานในด้านต่างๆ ที่อาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา