

กระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
**PROCESS OF PERSONAL ADMINISTRATION OF
PARIYATIDHAMMA SCHOOL IN LOEI PROVINCE**

พระธณภูมิ ชยวุฒโต (ทิพพันธ์)¹

พระมหาจักรพล สิริธโร²

¹นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Phrathanapoom Chayawutto (Tiptanik)¹

Pramaha Jakkrapol Siritharo²

¹Student of Educational Administration Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

²Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

Corresponding Author E-mail: siritharo@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูประจำ ครูพิเศษ และบุคลากรอื่น ๆ จำนวน 221 รูป/คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคลากร; โรงเรียนพระปริยัติธรรม;

Abstract

This research aimed to study process of personal administration of Pariyatidhamma school in Loei province and The samples used in the study were 221 of personel of Pariyatidhamma school in Loei province in the fiscal year 2012. The data were collected by 5 rating scale questionnaire with the reliability, and analyzed by using computer toolkit program. Statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results revealed that overall study process of personal administration of Pariyatidhamma school in Loei province was at moderate level.

Keywords: Personal Administration; Pariyatidhamma School;

บทนำ

การศึกษาแบบใหม่ของรัฐในระบบโรงเรียนได้กลายเป็นกลไกอันหนึ่งที่ทำหน้าที่เลือกสรรและรับรองบุคคลเพื่อบรรจุเข้าสู่ระดับชั้นของตำแหน่งต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง นี่เป็นกรอบกำหนดระบบและกระบวนการจัดการศึกษาไทยมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน ผลก็คือระบบการศึกษาของไทยสมัยใหม่ได้หลุดลอยออกไปจากพื้นฐานความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของไทยเรา (เสนห์ จามริก, 2539: 6 - 7) ละทิ้งเป้าหมายเดิมคือการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากายและจิตของมนุษย์มาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อทรัพยากรมนุษย์ ถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตต้องเพิ่มความรู้อันเป็นประโยชน์เอื้ออำนวยในการแข่งขันทางธุรกิจปลูกฝังคุณค่าที่สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ละเลยไม่ได้ฝึกฝนให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สำคัญ 4 ประการ คือ การฟัง (สุ) การคิด (จิ) การอภิปรายซักถาม (ปุ) และการเขียน (ลิ) ถือว่ามีน้อยมาก (อุทัย ดุลยเกษม, 2531: 99 - 100) เมื่อรัฐถือว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ รัฐจึงถือเป็นหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับประชากรของตนเอง ทั่วโลก

การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เดิมสังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ แต่ปัจจุบันสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีเป็นโรงเรียนที่เปิดการเรียนการสอนพระภิกษุสงฆ์สามเณร เปิดทำการเรียนการสอนวิชาสายสามัญและวิชาพระปริยัติธรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีการประยุกต์วิชาพระพุทธศาสนาและวิชาสามัญเข้าด้วยกัน วิชาที่เปิดสอนมี 9 หมวด คือ ธรรมวินัย บาลี ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ และสุขศึกษาโดยใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการเมื่อพระภิกษุสงฆ์สามเณรเรียนจบแล้วมีศักดิ์และสิทธิ์เท่าเทียมกับโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการทุกประการ และถ้าพระภิกษุสงฆ์สามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้วก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้หรือเข้ารับราชการได้ สร้างประโยชน์ความก้าวหน้าให้แก่ตนเองและสังคมสืบต่อไป (ภิญโญ สาร, 2546: 155)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) กฎหมายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของชาติ ในมาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาและการจัดการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งเป็นข้อบังคับให้ทุกส่วนทางการศึกษาบริหาร และดำเนินการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ แต่ยังมีปัญหาหลายอย่างที่ควรแก้ไขปรับปรุง โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรมที่จะต้องดำเนินการ และพัฒนาบุคลากรเยาวชนไปสู่ปรัชญาการศึกษาที่เน้น ...ดี...เก่ง...มีสุข ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของทุกคน โรงเรียนพระปริยัติธรรมสายสามัญที่

จะต้องยึดหลักตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการระบุไว้ คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ดังนั้นสถานศึกษาทุกแห่งรวมถึงโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญจนสามารถกล่าวได้ว่า บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์การ เพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด

สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษาของพระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทธมโม (ยันตรุตถ) (2554: 62 - 66) พบว่า ประสบปัญหาหลายประการ เช่น ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมหายาก ที่มีอยู่ส่วนใหญ่จะขาดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการบริหารการศึกษา ไม่มีการวางแผน ไม่มีการวินิจฉัยสั่งการ การติดตามประเมินผลเป็นต้น ครูสอนไม่เพียงพอ และขาดความรู้ และทักษะในการสอน การผลิตสื่อ การใช้สื่อและการวัดผลประเมินผล การบริหารงานธุรการและการเงินไม่มีระบบและเกิดความล่าช้า ไม่มีการจัดเก็บข้อมูล งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และไม่มีการพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงวิธี การเรียนการสอนและการวัดผล เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ปัญหาที่สำคัญเร่งด่วน น่าจะเริ่มที่ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลเป็นลำดับแรก เพราะบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความจำเป็นและสำคัญยิ่ง คงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัญหาทั้งหลายเกิดจากคน เมื่อจะแก้ไขปัญหาก็จะต้องแก้ไขที่คน ถ้าทำอย่างนี้ได้ปัญหาด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนก็จะได้รับการแก้ไขไปโดยปริยายด้วย ดังที่ พระจินดามัตถ์ กิ่งแก้ว และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ศุขสิทธิ์ (2557: 162 - 170) กล่าวว่า อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เด่นชัดที่สุดคือการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมสายสามัญที่จะต้องยึดหลักตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการระบุไว้ คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ทั้ง 4 ประการนี้เป็นงานที่เพิ่มขึ้นมาโดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ (vision) การปฏิบัติ (mission) ไปสู่การบริหารบุคลากรที่มีมากขึ้นทั้งฝ่ายบรรพชิต และฝ่ายคฤหัสถ์

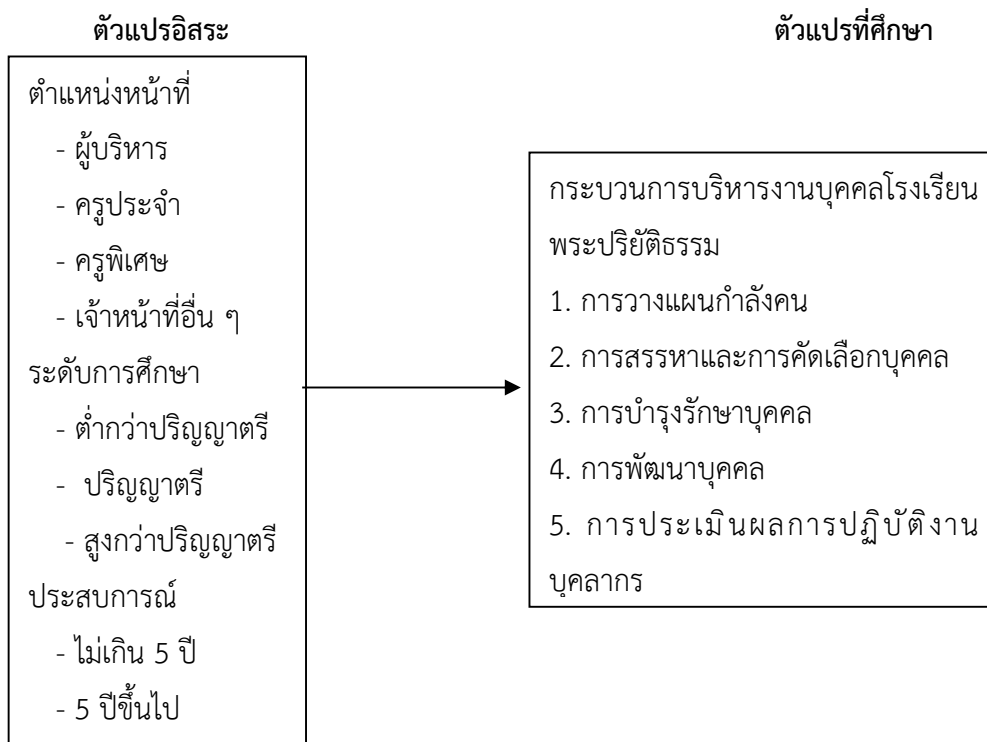
จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา กระบวนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสอน ทั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์และศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน กำลังคน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด โดยกำหนดตัวแปรต้นตัวแปรตามที่ใช้ศึกษาที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลเป็นต้นว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ และตัวแปรตาม คือ แนวคิดด้านการวางแผนกำลังคนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลการบำรุงรักษาบุคคลการพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสอน



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดเลย ซึ่งมีทั้งหมด 15 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 15 รูป ครูประจำ 100 รูป/คน ครูพิเศษ 67 รูป/คน และ เจ้าหน้าที่อื่น ๆ 39 รูป/คน รวม 221 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำมาบางส่วนจากแบบสอบถามของผู้วิจัยท่านอื่น ๆ มาดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสม แบบสอบถามมีเนื้อหาประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แปลผลข้อมูลตาม เกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open ended)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลจากการ วิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร ตอนที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวม

กระบวนการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนกำลังคน	3.46	0.60	ปานกลาง
2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล	3.60	0.58	มาก
3. การบำรุงรักษาบุคคล	3.30	0.69	ปานกลาง
4. การพัฒนาบุคคล	3.72	0.53	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	3.40	0.76	ปานกลาง
รวม	3.50	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการวางแผนกำลังคน

ด้านการวางแผนกำลังคน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน	3.54	0.76	มาก
2. มีการวิเคราะห์อัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	3.58	0.78	มาก
3. มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรตามความต้องการขององค์กร	3.74	0.79	มาก
4. มีการวางแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2.62	0.73	ปานกลาง
5. มีการวางกรอบนโยบายและระเบียบปฏิบัติในการใช้อัตรากำลังที่ชัดเจน	3.75	0.74	มาก
รวม	3.46	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางกรอบนโยบายและระเบียบปฏิบัติในการใช้อัตรากำลังที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมา ได้แก่ มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรตามความต้องการขององค์กร ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การระบบการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.68	0.70	มาก
2. การสรรหาด้วยวิธีที่หลากหลายตามความสำคัญของตำแหน่ง	3.60	0.71	มาก
3. การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตรงตามความต้องการและนโยบายขององค์กร	3.56	0.69	มาก
4. รูปแบบวิธีการสรรหาบุคลากร ที่มีความโปร่งใส	3.62	0.73	มาก
5. ประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรอย่างกว้างขวางและทั่วถึง	3.68	0.65	มาก
รวม	3.60	0.58	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การระบบการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตรงตามความต้องการและนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการบำรุงรักษาบุคคล

ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับการยอมรับในสภาพทางสังคมในหน่วยงานนั้น ๆ	3.47	0.82	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	3.46	0.76	ปานกลาง
3. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.46	0.81	ปานกลาง
4. มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.46	0.80	ปานกลาง
5. มีขวัญกำลังใจมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	2.61	0.79	ปานกลาง
รวม	3.30	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการบำรุงรักษาบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ได้รับการยอมรับในสภาพทางสังคมในหน่วยงานนั้น ๆ ($\bar{X} = 3.47$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีขวัญกำลังใจมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 2.61$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการพัฒนาบุคคล

ด้านการพัฒนาบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	3.72	0.57	มาก
2. มีการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	3.74	0.65	มาก
3. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	3.64	0.66	มาก
4. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ	3.74	0.70	มาก
5. มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้เกิดการเรียนรู้	3.75	0.68	มาก
รวม	3.72	0.53	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาได้แก่ มีการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติการบุคลากร	3.49	0.82	ปานกลาง
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.41	0.83	ปานกลาง
3. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมและทันสมัย	3.39	0.82	ปานกลาง
4. มีระบบการประเมินบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร	3.30	0.86	ปานกลาง
5. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยุติธรรม	3.39	0.84	ปานกลาง
รวม	3.40	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติการบุคลากร ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีมีระบบการประเมินบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ($\bar{X} = 3.30$)

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ และขอเสนอประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคคล รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยส่วนใหญ่เป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้เต็มที่ สอดคล้องกับ สายวสันต์ จันทร์ตา (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ปรีชา เกตุผดุง (2549: 56) สภาพความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเขาได้ให้เหตุผลไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องเกี่ยวข้องกับงบประมาณ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ไม่ค่อยมีงบประมาณให้ข้าราชการครูไปเข้าร่วมพัฒนาบุคลากร ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ไปเข้าร่วมมักต้องจ่ายเงินส่วนตัวสมทบด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย สามารถนำข้อเสนอแนะทางนโยบายได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยควรจัดให้มีการวางแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง มีโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน และมีการวิเคราะห์อัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ควรจัดให้ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตรงตามความต้องการและนโยบายขององค์กร การสรรหาด้วยวิธีที่หลากหลายตามความสำคัญของตำแหน่ง และรูปแบบวิธีการสรรหาบุคลากร ที่มีความโปร่งใส
3. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยควรจัดให้ มีการสร้างขวัญกำลังใจมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
4. ด้านการพัฒนาบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยควรจัดให้ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานและมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยควรจัดให้ มีระบบการประเมินบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมและทันสมัย และ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยุติธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

องค์ความรู้ที่ได้

การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 112 ตอนที่ 74 ก.
- ปรีชา เกตุผดุง. (2549). สภาพและความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ระดับ มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์. สำนักบัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระจินฉัตร กิ่งแก้ว และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนปริยัติธรรมกลุ่มที่ 5 สู่ความเป็นเลิศ. วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. ฉบับที่ 1 ปีที่ 4 ฉบับประจำเดือนมกราคม – เมษายน 2557.
- พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุตตร). (2554). ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ระดับ ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตร์. สำนักบัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภิญโญ สาธร. (2546). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- สายวสันต์ จันทร์ตา. (2542). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตร์. สำนักบัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสนห์ จามริก. (2539). การแสวงหาภูมิปัญญาไทยเพื่อการพัฒนา. วารสารชุมชนพัฒนา, 1(2) (กรกฎาคม – ธันวาคม 2539), หน้า 1 - 17.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2531). การพัฒนาชนบทโดยชาวชนบท ปัญหาการพัฒนาชนบทไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.