

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึง สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 123 รูป/คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง ได้บุคลากรที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 19 รูป/คน และเป็นครูผู้สอน จำนวน 104 รูป/คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยการส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเองจากการตรวจเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งบริหาร หรือ ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงาน กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วน (Scale) ตามแบบการประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้การประเมินค่าของลิเคอร์ท (Likert's Scale) ที่ให้ผู้ตอบประเมินค่า (1 - 5) ด้วยการเลือกเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำมาเข้ารหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.3 ผลการวิจัย

จากผลของการวิจัยดังที่ได้นำเสนอไว้แล้ว สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ ด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคคล

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในการวางแผนกำลังคน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน คือ ด้านการพัฒนาบุคคล

1.3.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านต่าง ๆ จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ โดย

ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงบางเรื่องเท่านั้นที่ผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละด้านนั้นมีเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด ดังนี้

1) ด้านการวางแผนกำลังคน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรไว้ชัดเจน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลสถิติเกี่ยวกับงานบุคคลไว้อย่างเป็นระบบ และตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การวางแผนแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเฉพาะหน้าไว้พร้อม

2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดเก็บข้อมูลของผู้มาสมัครไว้อย่างเป็นระบบและการคัดเลือกบุคลากรใช้วุฒิการศึกษาและประสบการณ์เป็นเกณฑ์ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสรรหาบุคคลจากภายในโรงเรียนหรือในวัดนั้น และตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เรื่องที่มีระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสรรหาบุคคลจากภายนอกโรงเรียนหรือนอกวัด และผู้บริหารตัดสินใจรับครูสอนด้วยตนเอง ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การติดต่อขอบุคคลที่ขาดแคลนไปยังสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์

3) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาการ ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยแก่บุคลากร และตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและความสามารถของบุคลากร ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

4) ด้านการพัฒนาบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันมาก โดยมีเรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดเหมือนกัน กล่าวคือ เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด(ตามความเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก) ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานได้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนและการจัดทำแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่าง

ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนักเรียน และตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้นมีเรื่องหนึ่งที่สอดคล้องกันกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนักเรียน และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอีกเรื่องหนึ่ง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน

1.3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.4 ผลการประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปสาระสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการวางแผนกำลังคน ปัญหาสำคัญโดยภาพรวม คือ บุคลากรมีน้อย ส่วนที่มีก็ขาดความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายและขาดผู้บริหารที่มีความชำนาญในการวางแผนและเอาใจใส่อย่างจริงจัง ข้อเสนอโดยภาพรวม คือ เพิ่มอัตราบุคลากรจัดงบประมาณสนับสนุนการทำแผนกำลังคนและมีการประชุมชี้แจง มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัด

2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ปัญหาสำคัญโดยภาพรวม คือ ไม่มีการคัดสรรอย่างเป็นระบบ ทำให้ได้บุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ มีการอาศัยความเป็นพวกพ้องเข้าทำงานและไม่มีแผนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจน ข้อเสนอแนะโดยภาพรวม คือ จัดการคัดสรรที่มีความชัดเจน มีระบบการคัดเลือกที่เป็นธรรม มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และควรมีการอบรมผู้บริหารเพื่อให้เกิดความชำนาญในการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

3) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ปัญหาสำคัญโดยภาพรวม คือ งบประมาณมีน้อยสวัสดิการบุคลากรน้อย และขาดการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ข้อเสนอแนะโดยภาพรวม คือ ภาครัฐควรจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกว่านี้ ควรมีการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

4) ด้านการพัฒนาบุคคล ปัญหาสำคัญโดยภาพรวม คือ บุคลากรขาดการพัฒนาตนเอง ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษสมัยใหม่ ขาดการอบรมพัฒนา

บุคลากร และขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงานเนื่องจากงบประมาณที่ว่างน้อย ข้อเสนอแนะโดยภาพรวม คือ นำบุคลากรไปทัศนศึกษาดูงาน จัดการอบรมพัฒนามุคลากรด้านต่าง ๆ และเรื่องงบประมาณว่างควรใช้เกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนดและบรรจุบุคลากรเป็นข้าราชการ

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาสำคัญโดยภาพรวม คือ บุคลากรขาดความเอาใจใส่ในการประเมินผลงาน ขาดการบันทึกการปฏิบัติงานหรือโดยมากมาทำกันย้อนหลัง และขาดการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะโดยภาพรวม คือ มีการประชุมชี้แจงเพื่อให้ทราบเหตุผลที่ต้องประเมินผลงาน และคัดสรรเลือกตั้งบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานและควรทำการประเมินทุกสิ้นเทอมหรือสิ้นปีการศึกษา

2. อภิปรายผล

2.1 จากผลการศึกษาวิจัยนี้ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระราชวรดิฐ (2543 : 104) ที่พบว่า กระบวนการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้านเช่นกัน

การที่ระดับการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูผู้สอนยังไม่แน่ใจในการแสดงความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ และข้อคำถามส่วนมากเป็นการถามระดับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยตรง จึงอาจจะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้การตอบอาจจะไม่ชี้ชัดว่ามีระดับการปฏิบัติงานมากหรือน้อย เพราะหากตอบว่ามากก็อาจจะขัดกับสภาพความเป็นจริงที่ยังมีปัญหามากหลายด้าน

ทั้งนี้ จากการพิจารณาระดับการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามความคิดเห็นโดยรวมและตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคคล แสดงให้เห็นว่า ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความจำเป็นต้องเน้นเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็นอันดับแรก หากบุคลากรที่มีอยู่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลถึงด้านอื่น ๆ ในทางบวกด้วย

ดังเช่น การวางแผนด้านต่าง ๆ ก็จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรักในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ บุคคลผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นหัวใจสำคัญของทุกกระบวนการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จึงต้องมีการกำหนดแผนการพัฒนาคณะบุคคลอย่างดีที่สุดและดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังเช่น ขั้นตอนที่มีธี ปิรันธนานนท์ (2523: 148) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ประกอบไปด้วย ขั้นตอนการกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน การจัดคณะบุคคล เพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ การเตรียมแผนการพัฒนาคณะบุคคลทั้งหมด การดำเนินการโปรแกรมพัฒนาคณะบุคคล และการประเมินผลกระบวนการพัฒนา

2.2 เมื่อจำแนกความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านต่าง ๆ เป็นรายชื่อ พบว่าส่วนมากมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษาในเมื่อวิเคราะห์เนื้อหาโดยให้ความสำคัญกับเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ พบว่า 1) ด้านการวางแผนกำลังคน ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลสถิติเกี่ยวกับงานบุคคลไว้อย่างเป็นระบบและการวางแผนแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเฉพาะหน้าไว้พร้อม 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ได้แก่ การสรรหาบุคคลจากภายในโรงเรียนหรือในวัดนั้น และการติดต่อขอบุคคลที่ขาดแคลนไปยังสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ 3) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ได้แก่ การจัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยแก่บุคลากร และการพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม 4) ด้านการพัฒนาคณะบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานได้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนักเรียน และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน

จากผลการศึกษาข้างต้นนี้ ถือเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้ทราบข้อมูลเชิงลึกในแต่ละด้านว่ายังมีจุดอ่อนในเรื่องใด โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในประเด็นแรกนั้น จะเห็นได้ว่า การคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดนั้น ยังเป็นประเด็นที่ควรเอาใจใส่อยู่ และอาจเป็นช่องทางหนึ่งซึ่งทำให้กระบวนการพัฒนาคณะบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

2.3 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของพระมหาจำเริญ ปะการะโพธิ์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนที่เป็นพระภิกษุและครูผู้สอนที่เป็นฆราวาส โรงเรียนพระปริยัติธรรมมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานโรงเรียนทั้งโดยส่วนรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

เหตุที่ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นข้างต้นนี้ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนมากเป็นพระภิกษุซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานและทัศนคติที่ไม่แตกต่างกันมากนักและมีลักษณะการตอบคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้วก่อนหน้านี้

ผลการวิจัยในข้อนี้ ทำให้สมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันนั้นไม่เป็นจริง

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้สรุปสาระสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน นั้น ปัญหาหลายประการมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ ปัญหาด้านการวางแผน กำลังคน ที่มีบุคลากรมีน้อย ขาดความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท สายปิ่นตา (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย สรุปว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาที่พบ คือ ขาดแคลนบุคลากรทำให้การดำเนินงานไม่ เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ บุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้านทำให้การปฏิบัติงานไม่มี ประสิทธิภาพ ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่า ควรวางแผนและจัดเก็บข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควรศึกษาขอบข่ายของงานก่อนที่จะมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติ และผู้บริหารควรสร้างความ ตระหนักให้บุคลากรเห็นความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องนี้ถือเป็นส่วนสำคัญที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา กระบวนการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี ปัญหาและข้อเสนอแนะอีกอย่างหนึ่งซึ่งผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องส่วนมากเห็นสอดคล้องกันคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ซึ่งพบปัญหาเรื่อง งบประมาณมีน้อยสวัสดิการบุคลากรน้อย และขาดการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ดังเช่นงานวิจัย ของสุแทน โคตรภูเวียง(2530 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคคณะสงฆ์ 9 ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกันนี้สรุปว่า ปัญหาการ ขาดแคลนปัจจัยการบริหารที่สำคัญได้แก่ เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรที่มี ความสามารถทางการศึกษา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเขามาดูแล เพราะเรื่อง

งบประมาณเป็นส่วนสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารดำเนินไปได้ด้วยดี หากงบประมาณมีน้อย ย่อมทำให้กระบวนการบริหารงานด้านต่าง ๆ ด้อยประสิทธิภาพไปด้วย โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล หากขาดงบประมาณ อาทิ ด้านการบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคลากรย่อมทำให้บุคลากรที่มีอยู่ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจะสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีคุณภาพก็เป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนัก

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้

3.1.1 ด้านการวางแผนกำลังคน

1) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรวางแผนกำลังคนโดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์กับแผนรวมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม และสภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมด้านวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ เป็นต้น ควรมีระบบการเก็บข้อมูล และมีข้อมูลที่จำเป็น สำหรับการวางแผนกำลังคน ทั้งการรายงาน การติดตาม ประเมินผล และการใช้งบประมาณ และควรมีการพัฒนาและการฝึกอบรมครูผู้สอนควบคู่ไปกับการวางแผนกำลังคน เพราะคุณภาพของครูในอนาคตขึ้นอยู่กับคุณภาพงาน

2) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบและปรับปรุงแผนกำลังคนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญมากยิ่งขึ้น โดยการนิเทศการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพให้ผู้บริหารของโรงเรียนเข้าใจควบคู่กันไป

3.1.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

1) ฝ่ายบริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ควรสนใจการประชาสัมพันธ์ ให้ได้ประสิทธิภาพสูงตลอดเวลา ควรมีการทบทวนปรับค่าจ้างขั้นเริ่มต้นของกลุ่มที่หายาก ให้สูงเป็นพิเศษกว่ากลุ่มอื่นๆ

2) ฝ่ายบริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ควรมีการวิเคราะห์งาน ซึ่งจะให้ได้ข้อมูลด้านคุณสมบัติของผู้สมัครที่ต้องการในเชิงความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความสนใจ บุคลิกภาพ อุปนิสัย ที่ตรงกับรายละเอียดของตำแหน่งงานนั้นๆ และข้อมูล

เกี่ยวกับงาน นั้นๆ เพื่อจะได้มีโอกาสจ้างบุคคลได้ตรงความสามารถและเข้ากันได้กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในสายงานต่างๆ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์งานก่อนการสรรหาคัดเลือก

3) ฝ่ายบริหารของ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ควรมีการทบทวนวิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ผู้สมัคร ผู้คัดเลือก วิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงานมักเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น การคัดเลือกจึงต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เทคนิคการคัดเลือกและตัวเลขสถิติต่างๆ ควรมีการทบทวนใหม่ เพื่อแน่ใจว่ายังใช้ได้ผลดี

3.1.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล

1) ฝ่ายบริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ควรมีการจัดสรรด้านการบำรุงรักษาบุคคลอย่างจริงจัง ตามข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น เงินเดือนตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ประกันสังคม เป็นต้น

2) ฝ่ายบริหารของ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ควรจัดสวัสดิการที่ดีต่างๆ ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เช่น อาหารกลางวันฟรี น้ำดื่มฟรี เลือقهื่องสำหรับใส่ทำงานในโรงเรียน ค่ารถ การประกันชีวิต การให้มีบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

3) โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญต่าง ๆ ควรมีการรวมกลุ่มกันเพื่อเสนอปัญหาที่ประสบเหมือนกันต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยด้านการบำรุงรักษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.4 ด้านการพัฒนาบุคคล

1) ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรตรวจสอบ พิจารณาและส่งเสริมให้บุคลากรทราบถึงความจำเป็นและต้องการที่จะมีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ความสามารถ ความชำนาญต่างๆ หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวในหน่วยงาน

2) ในการพัฒนานั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรระบุเป้าหมายที่ต้องการของการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่างๆ ที่จะพึงได้จากการการพัฒนาและฝึกอบรม และการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีการฝึกอบรมโดยยึดตามเป้าหมายนั้นควรกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม เพื่อที่จะเสริมความรู้ ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการ

3) ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรที่จะต้องพยายามให้บรรยากาศของการฝึกอบรมนั้นเหมือนกับสภาพวิธีการปฏิบัติงานจริง

4) ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรมุ่งการกระตุ้นและจูงใจผู้เข้าอบรมให้เกิดความสนใจและเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับกับตัวเองจากการพัฒนาและฝึกอบรม

3.1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรมีการนิเทศด้านการประเมินการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2) โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ควรมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และมีความยุติธรรมเสมอกันระหว่างบุคลากรทุกคน

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

3.2.2 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

3.2.3 ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

3.2.4 ควรศึกษาบทบาทของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

3.2.5 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

3.2.6 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรกับฆราวาสเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา