

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

Guidelines for personnel management of Phrapariyattidhamma Schools on general education department under Kanchanaburi provincial office of Buddhism

Received 23 February 2022

Revised 6 March 2022

Accepted 25 March 2022

พระประจวบ ยติโก (ฤทธาสถิตย์),
 פרמער קלינהום, און סארוך פאווונגסאקול
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
 Phra prachuab yatigo (Litthasathit),
 Poramet Klinhom, and Saroch Pauwongsakul
 Kanchanaburi Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล และแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมด 43 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการมีวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนบริหารบุคคล และด้านการสร้างขวัญและให้กำลังใจ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี มีดังนี้ ผู้บริหารควรมีการวางแผนปรับปรุงบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรให้เกิดประโยชน์ขององค์กรและด้านการมีวินัยและการรักษาวินัยต่อผู้ร่วมงาน ควรมีแผนบำรุงรักษาบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจโดยจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากร ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในส่วนงานตามความเหมาะสม และควรให้บุคคลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

Abstract

This research aimed to study personnel management and guidelines for personnel management of phrapariyattidhamma schools on general education department under Kanchanaburi provincial office of Buddhism. Population was 43 subjects comprising the administrators and the teachers in phrapariyattidhamma schools. The instrument was

questionnaire and qualified interview form. The results of the study were as follows: 1) The personnel management of phrapariyattidhamma schools on general education department under Kanchanaburi provincial office of Buddhism, in overall and in all aspects there is a high level of practice. Ordered by mean is nomination and appointment, measurement and evaluation, using the evaluation results to develop and improve personnel, power planning and positioning, discipline and discipline, personnel management planning and terms of creating gifts and encouragement. 2) Guidelines for personnel management of phrapariyattidhamma schools on general education department under Kanchanaburi provincial office of Buddhism are as follows: Administrators should have a plan to improve personnel efficiency. Management should plan to determine the manpower rate and determine the position of personnel suitable for the job. Executives should act as a role model in terms of discipline and discipline. Executives should act as a role model for recruitment planning for the benefit of the organization and discipline and discipline to colleagues. Build morale by providing welfare for teachers and staff Provide assistance to the co-workers in the work as appropriate and should involve individuals in the performance appraisal, Personnel should be involved in the performance appraisal and the results of the assessment can be used to develop and improve the performance of personnel.

Keywords: Personnel management, Phrapariyattidhamma schools

บทนำ

การดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีลักษณะการบริหารโดยมีสำนักพระพุทธศาสนาเป็นองค์กรหลักในการควบคุมส่งเสริมการศึกษาโดยตรง ส่วนการบริหารโรงเรียนให้เจ้าคณะจังหวัดที่มีหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับจังหวัด และเจ้าคณะอำเภอ มีหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับอำเภอ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นเจ้าสำนักของแต่ละโรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในแต่ละวัด โดยการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นั้น ประกอบด้วยงานบริหาร 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 พบว่า ปัญหาที่พบมี 10 ประการ ดังนี้ การดำเนินงานด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร ในโรงเรียนมีอยู่ระดับน้อย การดำเนินการสำรวจปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนบุคลากรของโรงเรียนมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ขาดความสนใจในการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง บุคลากรขาดแรงเสริมแรงจูงใจจากหน่วยงานที่ตนอยู่ ครูอาวุโสบางคนไม่ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูรุ่นใหม่ การดำเนินการด้านการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ผลการดำเนินงานของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีกิจกรรมส่งเสริมการสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลที่

ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดทั้งเป็นผลจากปัญหาการบริหารงานบุคคล จากปัญหาต่าง ๆ ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (มาลี สุริยะ, 2554)

ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประสบปัญหาหลายประการกล่าว คือ บุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษาไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน และไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง มีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครู มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้า-ออกบ่อย ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นปัญหาที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องหาทางแก้ไข เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สมัย สว่างวงศ์, 2550) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ รายงานถึงสภาพปัญหาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าส่วนใหญ่จัดตามอัตภาพ ขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ การเรียนการสอน และอื่น ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของমনจันทร์ ปามุทา (2559) ที่ศึกษาสภาพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ขาดการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารไม่นิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทำให้มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ไม่มีการอบรมที่ต่อเนื่อง งบประมาณ ไม่เพียงพอ การอบรมไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกคน สวัสดิการไม่ เพียงพอ ค่าเช่าไม่คล่องตัว และผู้บริหาร ไม่มีความยุติธรรม ไม่เป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนไม่ต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทาง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลแก่ผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเพื่อเป็นการส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้เจริญมั่นคงสืบไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ให้งานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย
2. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอื่นๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำแนวทางในการบริหารงานบุคคล ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ได้แนวทางการส่งเสริม การสนับสนุน และการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ได้กำหนดแนวทาง ในการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมด 3 แห่ง เป็นพระจำนวน 9 รูป เป็นฆราวาส จำนวน 34 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 43 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยแบ่งเป็น 2 แบบ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

2.2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ดำเนินการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนบริหารบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการมีวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสร้างขวัญและให้กำลังใจ ด้านการวัดและการประเมินผล และด้านการนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงบุคลากร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม ผู้อำนวยการวัดศิริกาญจนาราม โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดไชยชุมพลชนะสงคราม และผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดทุ่งมะสัง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 43 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และผู้วิจัยจัดการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่า ร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง การวิเคราะห์ผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ โดยการนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นภาพรวม รายด้าน และรายข้อ และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง และวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำเสนอในรูปแบบการเขียนเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวัดและการประเมินผลด้านการนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการมีวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนบริหารบุคคล และด้านการสร้างขวัญและให้กำลังใจ นำเสนอในรูปแบบตารางสรุปผล ดังนี้

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนบริหารบุคคล	3.56	0.85	มาก
2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.68	0.90	มาก
3. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.83	0.74	มาก
4. ด้านการมีวินัยและการรักษาวินัย	3.65	0.90	มาก
5. ด้านการสร้างขวัญและให้กำลังใจ	3.54	1.04	มาก
6. ด้านการวัดและการประเมินผล	3.82	0.83	มาก
7. ด้านการนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงบุคลากร	3.68	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย	3.68	0.88	มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนบริหารบุคคล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการประชุมกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารบุคคล รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการศึกษาสภาพและปัญหาของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนบริหารบุคคล และโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นเป้าหมายและทิศทางในการวางแผนบริหารบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีความยุติธรรมในการจัดสรรงบประมาณเพื่อวางแผนบริหารบุคคลในโรงเรียน

1.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก จากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน รองลงมาคือ โรงเรียนมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังด้านบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน และอัตรากำลังที่ขาดแคลนเพื่อทดแทนในอนาคต และ

โรงเรียนมีการวางแผนและสำรวจความรู้ความสามารถของบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรตามที่โรงเรียนต้องการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการนำผลการวางแผนการจัดอัตรากำลังของบุคลากรในโรงเรียนมาวิเคราะห์ สรุปผลในการปรับปรุงและรายงานผู้เกี่ยวข้อง

1.3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก จากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งกรรมการในการคัดเลือกบุคคลอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของโรงเรียน รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดบุคคลที่ทดลองงานปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรจากภายในและภายนอกโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน

1.4 ด้านการมีวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการสังเกตตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่เพื่อไม่ให้บุคลากรในโรงเรียนทำผิดวินัย รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดมาตรการ และสามารถดำเนินการป้องกันการกระทำและประพฤติดีวินัยของบุคลากรในโรงเรียน และโรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

1.5 ด้านการสร้างขวัญและให้กำลังใจ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบริการข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่บุคคล รองลงมาคือ โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรด้านต่างๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคคลต่อเนื่องทุกปี และโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีผลประโยชน์เกื้อกูล นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เช่น โบนัส สวัสดิการ ค่าเทอมบุตร ประกันชีวิต ฯลฯ

1.6 ด้านการวัดและการประเมินผล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการนำผลประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน รองลงมาคือ โรงเรียนมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคคลทราบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลในโรงเรียน

1.7 ด้านการนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงบุคลากร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม ประชุมเชิงวิชาการ ปฏิบัติงาน การสัมมนา ศึกษาดูงาน ค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคคล และโรงเรียนมีการจัดสัมมนาครู ที่สอนในระดับเดียวกัน สาระเดียวกัน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนบริหารบุคคล ผู้บริหารควรมีการวางแผนปรับปรุงบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการบริหารการวางแผนงานบุคลากร ใช้การประชุมกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารบุคคล วางแผนสรรหาบุคลากร โดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม

2.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตลอดจนการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะครูด้วยความเที่ยงธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนกำหนดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม

2.3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรวางแผนสรรหาบุคลากร โดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม กำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อผู้ร่วมงานในการวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรให้เกิดประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง

2.4 ด้านการมีวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน การมีวินัยและการรักษาวินัยต่อผู้ร่วมงาน จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยมากกว่าการกำหนดกฎระเบียบที่เข้มงวดเพื่อไม่ให้บุคลากรกระทำความผิด

2.5 ด้านการสร้างขวัญและให้กำลังใจ ผู้บริหารควรมีแผนบำรุงรักษาบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจโดยจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากร ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในส่วนงานตามความเหมาะสม การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร จัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านการวัดและการประเมินผล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยการจัดประชุมหารือเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐานเดียวกัน

2.7 ด้านการนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงบุคลากร ผู้บริหารควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ควรให้บุคคลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสัมมนาครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อแก้ปัญหาการเรียน การสอนที่เกิดขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีผู้บริหารเป็นพระสงฆ์ มีการใช้หลักคุณธรรมในการบริหาร บุคลากรควบคู่กับหลักการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการ 4 ด้าน ตามกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยเริ่มต้นจากการวางแผนการบริหารงานบุคคล การพัฒนา การให้ขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระกิตติ เมฆโปธิ (2564)

ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสายสิทธิ์ สิทธิโท (สารโท) (2564) การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผนบริหารบุคคล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนใช้การมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานบุคคล โดยมีการประชุมกรรมการสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารบุคคล มีการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นเป้าหมายและทิศทางในการวางแผนบริหารบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุวัฒน์ เสน่แข็ง ณรงค์ พิมสาร และ ณคมล ปุณฺณเขตต์ทิกุล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยงานหลักการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

1.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก โรงเรียนได้มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน มีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังด้านบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน และอัตรากำลังที่ขาดแคลนเพื่อทดแทนในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังวา และ โอเวน (Agunwa and Owan, 2019) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล: ความหมายสำหรับประสิทธิภาพของระบบโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากรต้องพยายามทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้ามีการบริหารงานบุคคลที่ดี มีการวางแผนการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรที่ถูกต้อง ก็จะสามารถนำโรงเรียนใด ๆ ไปสู่ความสำเร็จในแง่ของการบรรลุเป้าหมายและผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

1.3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก โรงเรียนได้มีการแต่งตั้งกรรมการเพื่อการคัดเลือกบุคคลอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภาระหน้าที่ของโรงเรียน การจัดช่วงเวลาเพื่อทดลองงานสำหรับบุคลากรใหม่ เพื่อทดลองการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และโรงเรียนได้มีการกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรจากภายในและภายนอกโรงเรียนผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการกำกับติดตามการทำงานของบุคลากรผ่านคณะกรรมการเพื่อดำเนินเกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัย คอยติดตามผ่านการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่เพื่อไม่ให้บุคลากรในโรงเรียนทำผิดวินัย มีการกำหนดมาตรการและสามารถดำเนินการป้องกันการกระทำและประพฤติผิดวินัยของบุคลากรในโรงเรียน และที่สำคัญคือมีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สติภา ภูวดล จุลสุคนธ์ และธำปรณ์ แก้วเงิน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสร้างขวัญและให้กำลังใจ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคคลต่อเนื่อง

ทุกปี มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และมีการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบริการข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่บุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ด้านการสร้างแรงจูงใจมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการวัดและการประเมินผล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลในโรงเรียน มีกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากร และมีการนำผลประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิว (Chew, 2004, p. 47) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงบุคลากร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการจัดสัมมนาครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในทุก ๆ ปีการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ จินสุกแสง (2558) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการประเมินผลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรในโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนา ได้นำความรู้ไปพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 7 ด้าน จากการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มีการบริหารตามหลักคุณธรรม บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ แต่เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นโรงเรียน ที่บริหารงานโดยคณะสงฆ์ คณะกรรมการสถานศึกษาครู และบุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานบุคคลน้อย ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ การวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตลอดจนการขอย้ายตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างขวัญและให้กำลังใจทำได้ไม่มากนักเนื่องจากเป็นโรงเรียนทางศาสนา ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรขาดแรงเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารควรมีแผนบำรุงรักษาบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจโดยจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากร ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในส่วนงานตามความเหมาะสม โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยการจัดประชุมหารือเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐานเดียวกัน และควรให้บุคคลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อให้เกิดการยอมรับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาหัสดี ปญญาวิโร (พรมนอก) (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักไตรสิกขา ควรมีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างสมรรถนะในการทำงาน และมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น

เงินเดือนให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อกับหน่วยงานอื่น เพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามี การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ โอโคโนโกว (Okonkwo, 2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการบุคลากรและความสามารถในการผลิตของ เจ้าหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในรัฐแอนนามบรา ผลการวิจัยมีดังนี้ คณะกรรมการบริการหลัง ประถมศึกษาใช้เกณฑ์ในการสรรหาบุคลากร แม้ว่าแนวปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับการเล่นพรรคเล่นพวกและ ครูที่เพิ่งได้รับงานใหม่ในโรงเรียนกำลังอยู่ในแนวทางปฏิบัติ ควรจัดหางานให้สม่ำเสมอและปราศจากการ ลำเอียง กำกับดูแลโดยตรงและกำกับดูแลการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่ดำเนินการโดยผู้อำนวยการโรงเรียน และตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย
 - 1.1 โรงเรียนควรมีการกำหนดงบประมาณไว้ในแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การประเมินผลการ พัฒนาบุคคล และแผนงาน/โครงการ เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารบุคคล ในโรงเรียน
 - 1.2 คณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของโรงเรียนควรมุ่งเน้นการ ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่เป็นการเสริมแรงทางบวก เพื่อส่งผลดีต่อการดำเนินการของโรงเรียน
 - 1.3 โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการแก่บุคลากร ทางด้านการเงิน นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เช่น โบนัส สวัสดิการ ค่าเทอมบุตร ประกันชีวิต ฯลฯ เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
 - 1.4 โรงเรียนควรกำหนดแผนงานโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร เช่น เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เพิ่มพูน ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อนามา พัฒนาในการวัดผลและประเมินผลของการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่าย
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี
 - 2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กัลยาธรรณ จินสุกแสง. (2558). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร.

- จิตติพร สิมสวัสดิ์. (2561). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ปาริชาติ สติภา ภูวดล จุลสุคนธ์ และธรรมาพร แก้วเงิน. (2561). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. การประชุมสัมมนาวิชาการ “ราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1”. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- พระกิตติ เมฆโปธิ. (2564). *การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยวิชาการ, 4 (3), 33-44.*
- พระมหาชัยวัฒน์ จิตตมโล (พรหมสนธิ). (2560). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระมหาหัตถ์ ปญญาธิโร (พรหมนอก). (2561). *การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระมหาสุวัฒน์ เสน่เพ็ง ณรงค์ พิมสาร และ ณกมล ปุญชเขตต์ทิกุล. (2563) *รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 7(3), 266-282.*
- พระสายสิทธิ์ สิทธิโท (สารโท). (2564). *การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 1(1), 17-24.*
- มาลี สุริยะ. (2554). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- มนจันทร์ ปามุทา. (2559). *สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สมัย สว่างวงศ์. 2550. *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- Agunwa, J. N., & Owan, V. J. (2019). Personnel management: implications for the effectiveness of the school system. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), 3(10), 391-395.*
- Chew, J. C. (2004). *The influence of human resource management of Australian organization.* Australia: Doctoral thesis.

Okonkwo, N. C. (2021) Staff personnel management and productivity in government owned secondary schools in Anambra state. *African Journal of Educational Management*, 2(1), 223-239.