

**แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด***

**GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF
THE GENERAL EDUCATION SECTION OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL
IN ROI ET PROVINCE**

ศุจินธร วรานุสาสน์¹ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์²
Suchinthorn Varanusat¹ and Phrakhruvichitpanyaphorn²
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2}
Email : suchinthorn1234@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 97 รูป/คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากงาน ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเพื่อเป็น

*Received: December 2, 2022; Revised: February 7, 2023; Accepted: February 14, 2023

แนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามความถี่จากสูงไปหาลำดับที่ 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะในการทำงานทั้ง 4 ฝ่าย ควรมีหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาตรงตามสายงานและความต้องการของโรงเรียน และควรมีการบังคับใช้ข้อบังคับที่ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยที่เกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 อย่างจริงจัง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; การบริหารทรัพยากรบุคคล; โรงเรียนพระปริยัติธรรม

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the teachers' opinions towards the administration of the student caring and support system in the new normal era of the school administrators 2) to compare the teachers' opinions towards the administration of the student caring and support system in the new normal era of the administrators, classified by gender, educational level, work experience; 3) to collect suggestions of teachers on the administration of the student caring and support system in the NEW NORMAL era of the administrators. The sample groups in this research were 140 teachers. The confidence was 0.98. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Research hypothesis testing was tested by the use of t-test and F-test.

The results showed that 1) Human resource management of the general education section of Phrapariyattidhamma schools in Roi Et province, Overall, it was at a high level. When considering each aspect which the highest mean, the aspects that had the highest mean were recruitment and appointment, followed by discipline and discipline maintenance, and resignation, and the lowest means were development and optimization, respectively. 2) The results of comparing the levels of opinions towards the schools' human resources management of the general education section of Phrapariyattidhamma schools in Roi Et province, classified by status, overall and each aspect was no difference, classified by educational level. Overall, there was no difference. When considering each aspect, it was found that the recruitment and appointment, and resignation were a statistically significant difference at the 0.05 level. In part of development and optimization discipline and discipline, there was no difference. 3) Recommendations to guide the development of human resource management of the general education section of Phrapariyattidhamma schools in Roi Et province. Ranked in order of frequency from the highest to the lowest, the top three were: Should promote and support the development of skills in working in all four departments, there should

be criteria Appropriate recruitment and selection in order to obtain persons with educational qualifications corresponding to work and school needs, there should be enforced rules on disciplined and disciplined caused by the education Act, 2019, seriously.

Keywords : Development guidelines; Human resource management; Phrapariyattidhamma schools

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่วัดโดยพระสงฆ์ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรได้เล่าเรียนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ควบคู่ไปกับวิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยโรงเรียนมีสถานภาพเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกระทรวง ว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 จัดเป็นโรงเรียนในระบบเช่นเดียวกับรูปแบบโรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไป ซึ่งคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ได้ออกประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนดด้วยเหตุนี้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงนับเป็นสถานศึกษาแห่งสถาบันพระพุทธศาสนาภายใต้การกำกับดูแลของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ในการสนับสนุนส่งเสริมของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยเป็นสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสและยากจนจำนวนมากในพื้นที่ต่างๆ ที่ไม่สามารถหรือไม่มีโอกาสได้ศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชนทั่วไปได้ นอกจากนี้ยังเป็นสถานศึกษาที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาเป็นเอกลักษณ์และมีวัตถุประสงค์พิเศษ กล่าวคือ เป็นโรงเรียนเฉพาะทางด้านพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการสร้างศาสนทายาทที่ดีเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมเป็นพุทธศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรมประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยอันเป็นพุทธบัญญัติ มีหลักพุทธธรรมนำชีวิตอันเป็นคุณลักษณะปริยัติสามัญที่พึงประสงค์ และสามารถทำหน้าที่เผยแผ่พุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในเชิงบูรณาการวิชาการทั้งทางธรรมและทางโลกได้อย่างดีมีวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันอีกด้วย (คู่มือโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, 2557)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม ภายใต้สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีโครงสร้างการบริหารงานตามข้อบังคับคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรมว่าด้วยโครงสร้างการบริหารงานและการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและสถานศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2563 ข้อ 18 ให้สถานศึกษาพระปริยัติธรรม แต่ละแห่งมีสำนักงาน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานบริหารงานงบประมาณ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานวิชาการซึ่งมีความสำคัญทุกด้านจะขาดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ ทั้งนี้การบริหารโรงเรียนยังเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อีกด้วย (ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, 2561) การบริหารงานโรงเรียนนั้นต้องยอมรับว่าการบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะงานบริหารบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรร

คนตีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและเมื่อคนเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วงานบริหารบุคคลก็ยังไม่สิ้นสุดเพียงเท่านี้ แต่ยังคงดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่างๆ ในองค์กรดังนั้นจึงควรทำการฝึกอบรมพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพราะการบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงสภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัยความเหนื่อยล้ามีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่างๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงานและเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้วซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากอันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อหน่วยงานซึ่งจะส่งผลให้ปัญหาการบริหารงานด้านต่างๆ ในองค์กรลดลงและงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่าเกิดปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอนทำให้การเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงโดยเฉพาะวิชาบังคับหรือวิชาหลักปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรและเทคนิคการสอนแบบต่างๆ (พิชชาวริน ชนะคุ้ม, 2554) และนอกจากนั้นยังพบว่าปัญหาเกิดจากครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษามีสถานภาพที่ไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาไม่มีประสิทธิภาพและไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร (เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่ม, 2549)

จากสรุปรายงานโครงการนิเทศ ติดตาม เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ 2564 ประสบปัญหาหลายประการกล่าวคือ ด้านบุคลากรพบว่า ครูผู้สอนสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่จบขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญบางสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เป็นต้น ครูไม่ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมด้านต่างๆ ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิที่จบขาดสวัสดิการ ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ มีการเคลื่อนไหวเข้า-ออกถี่มาก ครูบางรายไม่มีใบประกอบวิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภาครูต้องรับผิดชอบการสอนควบคู่กับการจัดทำเอกสารจนทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับนักเรียน เข้าสอนไม่ตรงเวลา ผู้บริหารขาดทักษะทางด้านบริหารการศึกษาและไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากสภาพปัญหาดังกล่าวมีข้อเสนอแนะของคณะนิเทศเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคลากร ได้แก่ครูควรได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมด้านต่างๆ เช่นการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรใหม่ การจัดทำสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น (สรุปรายงานโครงการนิเทศ ติดตาม เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด, 2564) สำหรับการศึกษาพระปริยัติธรรมได้ออกข้อบังคับคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2563ประกาศ ณ วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2563 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย หมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลการศึกษาพระปริยัติธรรม หมวด 2 การบริหารงานบุคคล หมวด 3 การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย หมวด 5 การดำเนินการทางวินัย หมวด 6 การออกจากงานและหมวด 7 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจต้องการศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 3.1 ได้ทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3.2 ได้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
- 3.3 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3.4 ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด
- 3.5 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 130 รูป/คนกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 97 รูป/คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด

ร้อยเอ็ด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended)หาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษาและด้านอื่นๆ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ(Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha-Coefficient)ตามวิธีของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ F-test

5. ผลการวิจัย

5.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด	ความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.96	0.82	มาก	1
2. ด้านการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ	3.83	0.81	มาก	4
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.94	0.82	มาก	2
4. ด้านการออกจากงาน	3.90	0.83	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.91	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง($\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.82$) รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.82$) ด้านการออกจากงาน($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.83$) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.81$) ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

5.1.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่โรงเรียนมีการวางแผนการจัดอัตรากำลังการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

รองลงมา คือ โรงเรียนมีกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากรส่วนข้อที่
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการจัดจ้างบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน

5.1.2 ด้านการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ โรงเรียนมีการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการเพื่อ
เพิ่มทักษะในการทำงานรองลงมา โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของ
รัฐ/เอกชนส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน

5.1.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่โรงเรียนมีการแจ้งระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบรองลงมา โรงเรียน
มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

5.1.4 ด้านการออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติ
หน้าที่ราชการรองลงมา โรงเรียนมีการสั่งให้ออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
อย่างสม่ำเสมอส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่าง
เหมาะสมและเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นคู่มือรูปธรรม

5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ
สรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้านการออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนด้านการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดเรียงลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่
ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะในการทำงานทั้ง 4 ฝ่ายควรมีหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่
เหมาะสมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาตรงตามสายงานและความต้องการของโรงเรียน และควรมีการ
บังคับใช้ข้อบังคับที่ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยที่เกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม
พ.ศ. 2562 อย่างจริงจัง

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีวรรณ
ไชยกุล (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก

6.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

6.2.1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรวุฒิ วรโคตร (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6.2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้านการออกจางานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เปรียบเทียบตามตัวแปรที่ศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ และภาพรวมเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6.2.3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์พงศ์ พองพรหม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดและประเภทโรงเรียนที่เปิดสอนพบว่าไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นโรงเรียนควรริบพัฒนาด้านนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนตรงตามวุฒิการศึกษา และจัดประชุม อบรมโดยเชิญวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะในการทำงานทั้ง 4 ฝ่าย ควรมีหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาตรงตามสายงานและความต้องการของโรงเรียน และควรมีการบังคับใช้ข้อบังคับที่ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยที่เกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 อย่างจริงจัง

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยจำแนกตามจังหวัดหรือกลุ่มโรงเรียน

7.3.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

8. บรรณานุกรม

- ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2561). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ การศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีรวุฒิ วรโคตร. (2562). การบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัด กาลสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐและเอกชน. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พิชชาวริน ชนะคุ้ม. (2554). การประเมินผลการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภักดิ์วัฒน์ พองพรหม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11. (2549). เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. ร้อยเอ็ด : โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11.
- วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดร้อยเอ็ด. (2564). สรุปรายงานโครงการนิเทศ ติดตามเพื่อการประกัน คุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปี บพปร. 2564. ร้อยเอ็ด : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดร้อยเอ็ด.

- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). **คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). **การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). **การศึกษาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.