

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัย ได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในจังหวัดสุโขทัย ตามตัวแปร คือวุฒิการศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถาม

##### ขอบเขตของการวิจัย

###### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จังหวัดสุโขทัย ได้แก่

- 1.1 การวางแผนการบริหารงานบุคคล
- 1.2 การพัฒนาบุคคล
- 1.3 การบำรุงรักษาบุคคล
- 1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

###### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ในปี พ.ศ.2552 จำนวน 200 รูป

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ในปี พ.ศ.

ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย		จำนวน (รูป)
วุฒิการศึกษาของ	ไม่ได้รับปริญญาธรรม	132
ผู้บริหาร ฯ	ได้รับปริญญาธรรม	50
รวม		182

จากตาราง 1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 182 เป็นผู้บริหารที่ไม่ได้รับปริญญาธรรม จำนวน 132 รูป และเป็นผู้บริหารที่ได้รับปริญญาธรรม จำนวน 50 รูป คิดเป็นร้อยละ 72.25 และ 27.5 ตามลำดับ

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

#### 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

##### 3.1.1 วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

###### 3.1.1.1 ไม่ได้รับปริญญาธรรม

###### 3.1.1.2 รับปริญญาธรรม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ใน 4 ด้าน ได้แก่

##### 3.2.1 การวางแผนการบริหารงานบุคคล

##### 3.2.2 การพัฒนาบุคคล

##### 3.2.3 การบำรุงรักษาบุคคล

##### 3.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท์ (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

พระปริยัติธรรม แผนกธรรม ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการบำรุงรักษา และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบสอบถามแบบปลายเปิด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดำเนินการดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึง ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามพร้อมถึง ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยต่อไป

3.4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้สรุปผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้สรุปผลโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ด้านการวางแผน ในภาพรวม และรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือข้อ 7 มีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลในครั้งต่อไป และข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ ปรัชญา นโยบาย กลยุทธ์ วิธีดำเนินการ และการประเมินผล ด้านทรัพยากรบุคคล

1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม และรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือข้อที่ 6 การประเมินผลการพัฒนา

บุคลากร และข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่ำสุด คือข้อที่ 3 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร และข้อที่ 4 การออกแบบโปรแกรม/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ด้านการบำรุงรักษา ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่มึ่ความคิดเห็นสูงที่สุด คือข้อที่ 9 ส่งบุคลากรรับการฝึกอบรมเพิ่มเติม การดูงาน หรือเข้าเรียนในหลักสูตรพิเศษ และข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่ำสุด คือข้อที่ 3 กำหนดระดับค่าจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างและเงินเดือน

1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มึ่ความคิดเห็นสูงที่สุด คือข้อที่ 8 นำผลการประเมินไปใช้ตามความเหมาะสม และข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่ำสุด คือข้อที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมินที่ชัดเจน

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้สรุปผล โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ด้านการวางแผน ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีข้อที่มึ่ความคิดเห็นสูงที่สุด คือข้อ 1 การวิเคราะห์งานและตำแหน่ง และข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 มีการประเมินผลของแผนงาน

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ด้านการพัฒนาบุคคล ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มึ่ความคิดเห็นสูงที่สุด คือข้อที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาบุคคล และข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่ำสุด คือข้อที่ 1 การศึกษาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และข้อที่ 3 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

2.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ด้านการบำรุงรักษา ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่มึ่ความคิดเห็นสูงที่สุด คือข้อที่ 1 กำหนดโครงสร้างค่าจ้างให้สอดคล้องและเป็นตามวัตถุประสงค์ของพนักงาน และข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่ำสุด คือข้อที่ 9 ส่งบุคลากรรับการฝึกอบรมเพิ่มเติม การศึกษาดูงาน หรือเข้าเรียนในหลักสูตรพิเศษ

2.4 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือข้อที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมินที่ชัดเจน และข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือ ข้อ 6 การทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามวุฒิ การศึกษาระหว่างผู้บริหารที่ไม่ได้รับปริญญาธรรม กับผู้บริหารที่ได้รับปริญญาธรรม โดยรวมพบว่า ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ด้านสภาพการวางแผน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่ได้รับปริญญาธรรม กับผู้บริหารที่ได้รับปริญญาธรรมนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทั้ง 7 ข้อ ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านสภาพการพัฒนาบุคคล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่ได้รับปริญญาธรรม กับผู้บริหารที่ได้รับปริญญาธรรมนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคคล และ ข้อ 6 การประเมินผลการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านสภาพการบำรุงรักษาบุคคล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่ได้รับปริญญาธรรม กับผู้บริหารที่ได้รับปริญญาธรรมนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 การกำหนดโครงสร้างของค่าจ้าง ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.4 ด้านสภาพการประเมิน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่ได้รับปริญญาธรรม กับผู้บริหารที่ได้รับปริญญาธรรมนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมินที่ชัดเจน และข้อ 6 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามวุฒิ การศึกษาระหว่างผู้บริหารที่ไม่ได้รับเปรียญธรรม กับผู้บริหารที่ได้รับเปรียญธรรม โดยรวมพบว่า ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

4.1 ด้านปัญหาการวางแผน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่ได้รับเปรียญธรรม กับผู้บริหารที่ได้รับเปรียญธรรมนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 การวิเคราะห์งานและตำแหน่งงาน และข้อ 2 การกำหนดเป้าหมายงานที่โรงเรียน ต้องการในอนาคต ทักษะการทำงานที่โรงเรียนต้องการอนาคต ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกนั้นมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ด้านปัญหาการพัฒนาบุคคล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่ได้รับเปรียญธรรม กับผู้บริหารที่ได้รับเปรียญธรรมนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 4 การออกแบบ โปรแกรม/หลักสูตรการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3 ด้านปัญหาการบำรุงรักษาบุคคล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่ได้รับเปรียญธรรม กับผู้บริหารที่ได้รับเปรียญธรรมนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 4 การขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนตามระยะเวลา ตามผลการปฏิบัติงาน ข้อ 7 ส่งเสริมคุณค่าของบุคคล ได้แก่ การมอบรางวัลดีเด่น การประกาศเกียรติคุณ การยกย่องชมเชย และ ข้อ 8 การส่งเสริมสถานภาพทางสังคม เช่น การจัดห้องส่วนตัว หรือ รถยนต์ประจำตำแหน่ง เป็นต้น ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.4 ด้านปัญหาการประเมิน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่ได้รับเปรียญธรรม กับผู้บริหารที่ได้รับเปรียญธรรมนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ หรือ จุดมุ่งหมายในการประเมินที่ชัดเจน และ ข้อ 3 การเลือกรูปแบบการประเมินสอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

1. จากการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่ได้รับเบรียญธรรมและผู้บริหารที่ได้รับเบรียญธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานการบริหารบุคคลในด้านการวางแผน ด้านการพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหากาโรนต์ วิจิตตสนฺโต (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษาแผนกธรรมสำนักเรียนขนาดเล็กจังหวัดลำพูนพบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่าการจัดการศึกษาแผนกธรรมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีสาเหตุสำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนโดยภาพรวมผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่สำหรับผู้บริหารนั้นให้ความสำคัญมากในเรื่องของการทำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลในครั้งต่อไป ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารได้ดำเนินการตามหน้าที่ส่วนหนึ่ง เพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมมักจะประสบปัญหาด้านการวางแผน ซึ่งโรงเรียนพระปริยัติธรรมมักไม่มีการวางแผนด้านบุคคลประกอบกับไม่มีการประเมินผลแผนบุคคล ไม่มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน ปริมาณอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดทำแผนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

1.2 ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารมีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านผู้บริหารนั้น มีการปฏิบัติมากในด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคคล ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารพยายามจัดให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาตนเองทางด้านการฝึกอบรมและเข้าเรียนในหลักสูตรพิเศษ การจัดประชุมชั้นกึ่งกุล เช่นคำรักษาพยาบาล การปรับอัตราค่าจ้าง ย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจได้อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ผู้บริหารมีความคิดเห็นด้านการบำรุงรักษาบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาด้านความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารพยายามที่จะจัดให้มีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างให้สอดคล้องและเป็นวัตถุประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้เกิดผลดีที่สุดในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการให้บุคคลของโรงเรียน เช่นเงินเดือน สวัสดิการด้านต่าง ๆ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคล เช่นจัดอบรม สัมมนาและการเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคล การออกแบบสอบถามให้บุคคลแสดงความคิดเห็น

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อประกอบภาวะวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังบุคคลของโรงเรียนให้เหมาะสมกับปริมาณการเรียนการสอน และพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

2. จากการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารด้านบุคคลตามความเห็นของผู้บริหารที่ไม่ได้รับเปรียญธรรม และได้รับเปรียญธรรม พบว่าผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคล ในด้านการวางแผน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาการุญญ์ วิจิตตสันุโต (2549 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษาแผนกธรรมสำนักเรียนขนาดเล็กจังหวัดลำพูน พบว่าผู้บริหารมีความเห็นว่าการจัดการศึกษาแผนกธรรมมีปัญหาในระดับมาก ทั้งโดยรวมและในแต่ละงานโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คืองานด้านงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

2.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าการวางแผนการวิเคราะห์งาน และตำแหน่งการสรรหาบุคคลผู้บริหารจึงมักต้องมีการบริหารงานที่โปร่งใส ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการสรรหาเป็นอย่างยิ่งว่าการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้มาปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม มีการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพและสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ปัญหาการพัฒนาบุคคล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จังหวัดสุโขทัย ตามความเห็นผู้บริหารต่อสภาพด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคคล การประเมินผลการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในเรื่องของการประชุมอบรมและสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคคล จัดสถานที่และเครื่องมืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาศศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและสัมมนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2547:109) ที่กล่าวไว้ว่าการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ เป็นกิจกรรมที่ควรสนับสนุนและได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นประสบการณ์ให้บุคลากรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นกิจกรรมที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติขงบุคลากรไปในทางสร้างสรรค์ อันจะเป็นผลดีต่อส่วนรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนาะ ดิยาวี (2544,127) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนและมีความชำนาญ โดยมุ่งเน้นให้คนได้รู้เรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่ปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด



2.3 ปัญหาการบำรุงรักษาบุคคล จากผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาด้านการบำรุงรักษาบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับปานกลางผู้บริหารให้มีการกำหนดโครงสร้างของค่าจ้าง และสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก การศึกษาดูงาน ในการบริหารผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบำรุงรักษาบุคคลในแต่ละด้านเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและทำให้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลลดน้อยลงอันจะเป็นประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน

2.4 ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ในความคิดเห็นของผู้บริหารด้านการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน การกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมินที่ชัดเจน การทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารจึงควรจัดให้มีการอบรมสัมมนา จัดประชุมรวบรวมแนวคิดปัญหาความต้องการเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมินการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน สร้างความเข้าใจให้บุคคลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน เพื่อประโยชน์ในการประเมินและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

3. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ของผู้บริหารที่ไม่ได้รับเบรียญธรรม และได้รับเบรียญธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้บริหารมีสภาพทางอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันความคิดเห็นต่อสภาพปฏิบัติงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารซึ่งไม่ได้รับเบรียญธรรมกับผู้บริหารที่ได้รับเบรียญธรรมเคยชินกับสภาพการบริหารงานบุคคลการตอบคำถามจึงทำพอให้ผ่านปัญหาเฉพาะหน้าไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้วิจัยจึงคาดว่าคำตอบดังกล่าวอาจไม่ได้มาจากความคิดเห็นที่แท้จริงของบุคลากรทั้งสองฝ่าย จากการศึกษาพบว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาด้านการวางแผน การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคลและปัญหาการประเมินผู้บริหารมีความเห็นไม่แตกต่างกัน จะมีแตกต่างกันบ้างในบางด้าน แต่จากค่าสถิติที่พบเห็นว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยมากไม่เด่นชัด

4. จากการเปรียบเทียบด้านสภาพปัญหาในการบริหารบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย พบว่าผู้บริหารที่ไม่รับเบรียญธรรมและผู้บริหารที่ได้รับเบรียญธรรมที่มีสภาพต่างกันทางด้านอายุระยะในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละแห่งแล้วก็พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ในสภาพความเป็นจริงพบมีปัญหทั้ง 4 ด้าน คือด้านปัญหาการวางแผน ด้านการปัญหาพัฒนาบุคคล ด้านปัญหาการบำรุงรักษาบุคคลและด้านการประเมิน เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจ

เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ตั้งใจที่จะตอบและเกิดจากความเคยชินตามลักษณะนิสัยของคนไทยที่มักจะแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเสมอทำให้ผลการศึกษานี้ไม่ได้ผลตามสภาพตามที่เป็นจริง

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเพื่อเสนอแนะความคิดเห็นสำหรับพิจารณา ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ด้านการวางแผน โดยปกติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม นั้นวัดทุกวัดสามารถดำเนินการจัดตั้งและสอนได้ในทันทีที่มีครูและนักเรียน ผู้บริหารก็เป็นเจ้าอาวาสวัดนั้น ๆ หรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสแต่งตั้ง ในด้านการวางแผนงานบุคคลนั้น ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์งานและตำแหน่งงาน การประเมินแผนงาน และการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลได้ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญานโยบายด้านการบริหารบุคคลได้ผลในระดับปานกลาง ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรที่จะเพิ่มพูนทักษะที่ดังกล่าวให้พัฒนาให้ดีขึ้น และปัญหาในการวางแผนทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาดังกล่าวไม่มีความรุนแรงมากนัก เป็นปัญหาที่แก้ได้ไม่ยาก ซึ่งแก้ด้วยการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วิธีการ กระบวนการ ในการวางแผนให้ดีขึ้น

ด้านการพัฒนาบุคคล ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กรทุก ๆ องค์กร หากทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่ยิ่งขึ้นไปอยู่ตลอดเวลา ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จเช่นกัน จากผลของการศึกษาพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับมาก แต่ปัญหาในการพัฒนาบุคคลส่วนใหญ่ก็คือ การออกแบบโปรแกรม/หลักสูตรในการพัฒนาบุคคล ซึ่งในด้านนี้ก็ต้องอาศัยสถาบันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคคลทางศึกษาของสงฆ์ เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็น ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่จะต้องคอยสอดส่องว่ามีสถาบันใดบ้างที่มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาของพระสงฆ์ เพื่อที่จะได้ส่งบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมไปอบรมเพิ่มพูนความให้มีมากยิ่งขึ้น

ด้านการบำรุงรักษา ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลในองค์กรทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างสบายใจ ทำให้เขารู้สึกมั่นคง การบำรุงรักษาในที่นี้ก็คือ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ นั้นเอง จากการศึกษาพบว่าการบริหารรักษาบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เพราะสาเหตุที่สำคัญก็

คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรมได้จัดตั้งขึ้นตามความสามารถของแต่ละวัดเอง บุคคลในโรงเรียน กว่า 90 % เป็นพระภิกษุ ฉะนั้นวัดบางวัดที่ฐานะยากจนก็มีอยู่จึงเป็นปัญหาในการจ่ายเงินตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร กล่าว คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นอิสระ ตามความรู้ความสามารถของวัดนั้น ขาดจากดูแลเอาใจใส่จากรัฐบาลในการจัดงบประมาณอุดหนุนนิตยภัตของบุคคลทางศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ซึ่งผิดกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หรือ ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในการดูแลของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กับ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้รับนิตยภัตประจำจากรัฐบาล ผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้านประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินผลปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบการทำงานของบุคคลในระยะหนึ่ง ๆ ว่า มีประสิทธิภาพ หรือ คุณภาพ ในการทำงานมากน้อยเพียงใด จากการศึกษาพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมนั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้ความสนใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ปัญหาในการประเมินที่สำคัญ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมินที่ชัดเจน และการเลือกรูปแบบการประเมินสอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ฉะนั้นผู้บริหารต้องปรึกษากับบุคคลหรือที่มีความรู้ความสามารถในการประเมิน เช่น ส.ม.ส. ฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการศึกษาหลักการวิธีการการประเมิน แล้วนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องบริบทในการประเมินของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จะทำให้การประเมินมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกอื่น ด้วย เช่น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรศึกษาบริบทอื่น ๆ ของผู้บริหารเพิ่มเติม เช่น อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก การดำรงตำแหน่งทางการปกครองของคณะสงฆ์ เป็นต้น