

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่

สมมติฐานการวิจัย

สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2 ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 21 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 42 รูป ครูผู้สอน จำนวน 149 รูป/คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 74 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 265 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2 จำนวน 160 รูป/คน ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มีระดับการมีส่วนร่วม 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยดำเนินการ ดังนี้

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง เพศ สถานภาพ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด วุฒิการศึกษาทางธรรม วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

2. คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 กำหนดค่าเฉลี่ยและแปลความหมายตามเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ (2534 : 9) แปลผลคะแนนเป็นช่วงๆ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- | | |
|-------------------------------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง | การเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง | การเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง | การเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง | การเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง | การเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่เป็นรายด้านและภาพรวม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffé) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและกราฟบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ปรากฏผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนการบริหารงานบุคลากร มีการปฏิบัติสูงสุด ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตามความเห็นของผู้บริหารให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง แตกต่างกับครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการบริหารบุคลากร เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคลากรให้ทำงาน เพื่อให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กรนั้นๆ (เสนาะ ดิยาว 2535 : 7) ซึ่งการดำเนินการบริหารบุคลากรควรประกอบด้วยการวางแผนกำลังคนสำหรับองค์กร และสรรหาตัวบุคคล คัดเลือกบุคคล การโยกย้าย และการเลื่อนขั้น ไปยังตำแหน่งสูงขึ้น การอบรมและการพัฒนาคน (ธงชัย สันติวงษ์ 2535 : 3 - 4) โดยเป็นการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา คุ้มครองรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้สมาชิกทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ได้มีการบริหารบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงาน

บุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับฟลิปโป (Flippo 1971 : 414) ที่ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่สำคัญ และจำเป็นในการบริหารงานทุกประเภท โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีความร่วมมือกันในการที่จะหาทางพัฒนานโยบายเกี่ยวกับบุคลากร
3. ฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติงานควรทำความเข้าใจกันให้ดีในเรื่องสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนสิทธิพิเศษต่างๆ
4. มีความยุติธรรมและความเสมอภาคในการบริหารงานบุคลากร
5. การยอมรับในความสามารถทำให้คนรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของตน
6. จัดหาโอกาสหรือช่องทางที่จะสนับสนุนให้ผู้มีความสามารถได้ทำหน้าที่ผู้นำ เพื่อให้เกิดความรู้สึกก้าวหน้าทางอาชีพ
7. จัดระบบการสื่อสารที่ดี ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อทุกฝ่าย
8. จัดให้บริการที่ดีในทุกๆ ด้าน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่พอใจ จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารบุคลากร การใช้คนให้ถูกกับงาน งานใดที่เราได้คัดเลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ งานนั้นย่อมก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จอย่างแน่นอน

2. สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคลากร คือการจัดให้บุคคลที่เลือกสรรได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ให้เขามีจิตใจทุ่มเทและรับผิดชอบงาน โดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง ฐานะ และเงินเดือน ฝึกอบรมเขาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีขวัญ กำลังใจที่ดี ซึ่งสามารถลำดับขั้นที่สำคัญ (อุทัย หิรัญโต 2531 : 3) ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและการวางระเบียบเกี่ยวกับบุคลากร
2. การวางแผนในการจัดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ
5. การจำแนกตำแหน่ง
6. การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง
7. การสรรหาคนมาทำงาน

8. การเลือกสรรและทดสอบ

9. การให้ทดลองปฏิบัติงาน

10. การบรรจุแต่งตั้ง
11. การย้ายและโอน
12. การพัฒนาตัวบุคคล
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกี่ยวกับ
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้พ้นจากงาน
21. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
22. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคลากร

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ได้บริหารงานบุคลากรตามหลักการที่กล่าวมา ใช้คนได้ถูกกับงาน จึงทำให้บุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้บริหรมีความเห็นในด้านการให้บุคลากรให้พ้นจากงานแตกต่างกับครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพราะว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเนื่องมาจากการสมัครใจ หรือขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ มีความคับข้องใจ ขัดแย้งกับผู้บริหาร หรือมองไม่เห็นความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ถวัลย์ ทองมี 2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรไม่สมัครใจที่จะทำงานในโรงเรียน เดิมและมีความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอื่นหรือสังกัดอื่น หรือลาออกไปประกอบอาชีพอื่น เป็นจำนวนมาก อาจเนื่องมาจากปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเนื่องมาจากเกิดปัญหาขึ้นในบุคลากรเองจึงต้องดิ้นรนเพื่อบรรเทาปัญหาของตน หากโรงเรียนใดมีบุคลากรน้อย โอนหรือลาออกก็จะเกิดปัญหากระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอน ในช่วงที่รอบรรจุใหม่หรือบางที่อัตรากำลังก็ขาดหายไป เนื่องจากถูกตัดไปใช้ให้โรงเรียนอื่น ทำให้เกิดผลเสียหายต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อโรงเรียน ทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรปรับปรุงในเรื่องต่างๆ ไป ได้แก่ ควรมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ในช่วงเวลาที่เหมาะสม ควรจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้มากยิ่งขึ้น และควรจัดการนิเทศภายในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรศึกษาสภาพการบริหารงานอื่นๆ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ในด้านอื่นๆ

2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานบุคลากร และงานอื่นๆ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2