

แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*

**Personnel Administration Methods of Phrapariyattidhamma Schools
on General Education Department in Khon Kaen Province**

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช)¹ และวิเชียร รุ้ยยืนยง²

Phrakhruwinaithornsawan Suwanno(Reungdej)¹ and Wichian Ruyeyong²

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ^{1,2}

Northeastern University^{1,2}

Email : Reungdej@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 59 รูป/คน และครูผู้สอน จำนวน 113 รูป/คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 172 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่า $PNI_{modified} = 0.45$ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่า $PNI_{modified} = 0.42$ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีค่า $PNI_{modified} = 0.41$ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า $PNI_{modified} = 0.39$ และด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง มีค่า $PNI_{modified} = 0.33$ 2) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ควรประชุมครู และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบ ควรดำเนินการทางวินัยอย่างยุติธรรมแก่บุคลากรที่กระทำผิด

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารงานบุคคล; โรงเรียนพระปริยัติธรรม; แผนกสามัญศึกษา

* Received May 5, 2020; Revised July 12, 2020; Accepted July 14, 2020

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study the current condition, desired condition, need for personnel administration, 2) to study suggestions on personnel management of Phrapariyattidhamma schools on general education department in Khon Kaen province. The sample was selected from 59 executives, and 113 instructors, in total of 172. The research instruments were a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index.

The results of the research showed that: 1. The current condition of personnel. Overall, was at a medium level. Desirable condition of personnel management. Overall, was at a high level. Need In the development of teachers and educational personnel, the value was $PNI_{\text{modified}} = 0.45$, the discipline and the discipline were $PNI_{\text{modified}} = 0.42$, the filling and appointment, the value $PNI_{\text{modified}} = 0.41$, the enhancement of performance was $PNI_{\text{modified}} = 0.39$ and the positioning plan has a $PNI_{\text{modified}} = 0.33$. 2. Suggestions for personnel management of phrapariyattidhamma school on general education department in Khon Kaen province should have a meeting with teachers and relevant persons to formulate planning policies and assign positions of responsibility. Should publicize the recruitment of teachers and educational personnel. There are methods for determining the merits. Fair disciplinary action should be taken against the offending personnel.

Keywords : Personnel Administration Methods; Phrapariyattidhamma Schools; General Education Department

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้เป็นศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาเลือกสรรและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาจํารงให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพเกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ที่ทำงานสำเร็จ ถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา เพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเงิน แม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตามถ้าคนที่ใช้ไม่มีความรู้ความสามารถงานทุกประเภทถึงแม้จะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นความสำเร็จของงานในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลนั่นเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ปัจจุบันการบริหารและการจัดการศึกษาส่วนมากมีปัญหาด้านการวางแผนบุคลากร การบรรจุและสรรหา บุคลากรการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและส่งเสริม บุคลากร ยังไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควร ซึ่งเห็นได้ว่า ด้านการจัดสรรและบรรจุครูเข้าสอนก็คือ การบรรจุบุคลากร ในแต่ละหน่วยงาน แต่ละวิชาไม่เพียงพอกับความต้องการ ซึ่งความต้องการในการบรรจุครูมีมากแต่อัตราการบรรจุ ครูไม่เพียงพอ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีการพัฒนาช้าไม่สามารถจูงใจให้คนที่มีความสามารถมาสมัครเข้ารับราชการได้ ผู้บริหารต้องมีหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างน้อยเพียงใดซึ่งในหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลนั้นอันประกอบด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปกครอง และการดูแลคน เป็นธรรมที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์หมดจดและปฏิบัติตนโดยชอบ ทั้งตนเองและผู้อื่นที่จะทำให้การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุด (โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น, 2561)

จากความสำคัญและปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ซึ่งผลการศึกษากิจการการบริหารบุคคลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางให้การบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสืบไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

3.2 ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 59 รูป/คน และครูผู้สอน จำนวน 113 รูป/คน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ มอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 172 รูป/คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน กำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีลักษณะแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จังหวัดขอนแก่นพบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่า $PNI_{modified} = 0.45$ รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ค่า $PNI_{modified} = 0.42$ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ค่า $PNI_{modified} = 0.41$ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่า $PNI_{modified} = 0.39$ ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ค่า $PNI_{modified} = 0.33$ ผู้วิจัยได้นำผล $PNI_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้ 1)ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2)ด้านวินัยและการรักษาวินัย 3)ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง 4)ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 5)ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง

5.2 ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

5.2.1 ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ควรประชุมครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบาย ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ และกระบวนการในการค้นหาตลอดจนคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานตามที่โรงเรียนต้องการ กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนการคัดเลือก การสื่อสารให้เกิดแรงจูงใจกับผู้สมัครเป้าหมายที่ต้องการ

5.2.2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครครูและบุคลากรทางการศึกษารับย้าย รับโอน ตามวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลนเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบรรจุและแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเข้ารับราชการเป็นราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรเสริมแรงให้บุคลากร โดยการเลื่อนเงินเดือน และเพิ่มค่าจ้างมีหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

5.2.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนหาโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาโดยTEAMกันพิจารณาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง

5.2.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรดำเนินการทางวินัยอย่างยุติธรรมแก่บุคลากรที่กระทำผิดควรจัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

6.1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์กร โดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารหรือการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนมักจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในการจัดการหรือการบริหาร 4 ประการ คือ 1) บุคลากร(Man) 2) เงิน(Money) 3) วัสดุ อุปกรณ์(Material) 4) การจัดการ(Management) ทรัพยากรบางอย่างมีในปริมาณที่จำกัด ดังนั้นผู้บริหารมีวิธีการหรือมาตรการในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทั้งปริมาณ และคุณภาพ ในการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources) ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นสูงสุดในการบริหารจัดการ ถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการใดๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ราบรื่น ไม่มี ปัญหาหรืออุปสรรค และสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการ การดำเนินงานกิจการในโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการผลิตทรัพยากร มนุษย์เข้าสู่สังคมทุกระดับ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ในระดับโรงเรียนขึ้นไป จนถึงระดับกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน บุคคลที่เป็นรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี และผู้นำประเทศ การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการที่ เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และวินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2553) กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคลากร เพื่อสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาท างานในหน่วยงาน และขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติการพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากงานสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้ จากความหมายของนักการศึกษาและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปความหมายของการบริหารงานบุคคล คือเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง, สมชัย พุทธา (2561) ได้ศึกษา

การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.2 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีความประสงค์ที่จะให้มีการบริหารงานเกี่ยวกับบุคคลโดยมีการประชุมครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบาย ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนซึ่งบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดใน การบริหาร การบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญที่สุดในองค์การ และบุคลากรในองค์การเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการสร้างผลงาน ดังนั้นถ้าสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานหรือพัฒนาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ บุคลากรดังกล่าวก็สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์งบประมาณและเวลาอันเป็นการช่วยลดต้นทุน ในการผลิตลงไปด้วย ดังนั้นถ้าสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลเหล่านี้ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกๆ ด้าน ต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์การ และที่สำคัญผลกระทบใน ด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันจะเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดบุคคลเกิดความภักดีต่อองค์กรและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1)เนื่องจากสภาพองค์การทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ เทคโนโลยีวิทยาการ สังคม มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยมของคนเปลี่ยนแปลงไป 2)เพื่อเข้าใจความต้องการทางจิตวิทยาหรือทางใจของพนักงาน 3)เพื่อความสนใจกับการวิจัยศึกษา ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี ทบเทิบ, จตุพร เฟิงชัย, ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ รัตติพร พิทยะภักดิ์, ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล (2559) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารบุคคลครูของโรงเรียนกวดวิชาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารบุคคลครูของโรงเรียนกวดวิชาในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมากเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วย PNI_{Modified} ได้เป็น 1)การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2)การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3)การวางแผนบุคลากร 4)การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 5)การให้ข้อมูล

ข่าวสาร 6)การพัฒนาบุคลากร 7)การคัดเลือกบุคลากร 8)การให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและการเจรจาต่อรอง 9)การนำเข้าสู่หน่วยงาน และ 10)การสรรหาบุคลากร

6.3 ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นพบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่า $PNI_{modified} = 0.45$ รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ค่า $PNI_{modified} = 0.42$ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ค่า $PNI_{modified} = 0.41$ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่า $PNI_{modified} = 0.39$ ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ค่า $PNI_{modified} = 0.33$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาความจำเป็นในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ได้แก่ การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดฝึกอบรม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบการพิจารณาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาทุก 6 เดือน ด้านวินัยและการรักษาวินัยควรดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยดำเนินการทางวินัยอย่างยุติธรรมแก่บุคลากรที่กระทำผิดการดำเนินการให้บุคลากรได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายการแจ้งระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี ทบเทิบ, จตุพร เฟ็งชัย, ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากงาน ($M = 3.88, 3.87$ และ 3.84 ตามลำดับ) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากงาน ($M = 3.99, 3.98$ และ 3.95 ตามลำดับ) 2)ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตจัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ($PNI_{modified} = 0.0595$) ลำดับที่ 2 ด้านการพ้นจากงาน ($PNI_{modified} = 0.0298$) ลำดับที่ 3 ด้านการสรรหาบุคคล ($PNI_{modified} = 0.0297$) และลำดับที่ 4 ด้านการวางแผนกำลังคน ($PNI_{modified} = 0.0132$) 3)แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีและโรงเรียนสาธิตที่สังกัด

คณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์ โดยการหาค่า PNI_{modified} พบว่า ควรประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ด้านการพ้นจากงาน ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการวางแผนกำลังคน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรทำการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบ รวมถึงจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดฝึกอบรม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

7.1.2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย

7.1.3 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยผู้บริหารควรสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยี่ระบบคุณธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

7.1.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษาควรเสริมแรงให้บุคลากรโดยการเลื่อนเงินเดือน และเพิ่มค่าจ้าง พร้อมทั้งควรเปิดโอกาสให้ชุมชน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

7.1.5 ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรประชุมครู และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

7.2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

7.2.3 ควรวิจัยและพัฒนาารูปแบบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

7.2.4 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

7.2.5 ควรศึกษาแนวทางวินัยและการรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

8. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยาณี ทบเทิบ, จตุพร เฟิงชัย, ชัยยุทธ์ ศิริสุทธิ. (2560). การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 36(5). 1-11.
- ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิอำรง, สมชัย พุทธธา. (2561). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติการศึกษาระดับปริญญาโท ครั้งที่ 6 “Active Learning ตอบโจทย์ Thailand 4.0 อย่างไร” วันที่ 26 - 27 มีนาคม 2561 ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. 85-102.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รัตติพร พิทยะภัทร์, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2559). การศึกษาการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนกวดวิชาในกรุงเทพมหานคร. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**. 11(4). 847-861.
- โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. (2561). **รายงานประจำปี 2561**. ขอนแก่น : โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.