

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน
2. การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2548 จำนวน 115 รูป / คน จาก 14 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 30 รูป และครูผู้สอน จำนวน 85 รูป / คน (กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 : มิถุนายน 2548)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็น

2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

2.1.2 ครูผู้สอน

2.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและ

ครูผู้สอนต่อระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีกิจกรรม 8 ด้าน คือ

2.2.1 การปฐมนิเทศ -

2.2.2 การฝึกอบรม

2.2.3 การสัมมนาทางวิชาการ

2.2.4 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

2.2.5 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

2.2.6 การส่งเสริมการศึกษาต่อ

2.2.7 การแต่งตั้งโยกย้าย

2.2.8 การศึกษาดูงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check lists) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 40 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545:102)

5 หมายถึง มีการพัฒนา ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการพัฒนา ระดับมาก

3 หมายถึง มีการพัฒนา ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการพัฒนา ระดับน้อย

1 หมายถึง มีการพัฒนา ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลต่อผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมเจ้าหน้าที่ผู้วิจัยเอง โดยติดดวงตราไปรษณีย์ เรียบร้อยเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ การส่งแบบสอบถามกลับคืนมา

3. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการหลายรูปแบบดังนี้

3.1 โดยทางไปรษณีย์

3.2 เก็บด้วยตนเอง

3.3 ด้วยตัวแทนของผู้วิจัย

4. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยไม่ได้รับกลับคืนมาภายในกำหนดเวลา ได้เดินทางไปเก็บ ด้วยตนเอง ในกรณีสูญหายผู้วิจัยมอบแบบสอบถามชุดใหม่ให้เพิ่มเติมด้วยจนได้แบบสอบถาม กลับคืนมาทั้งหมด

5. การจัดการทำข้อมูล

การจัดการทำข้อมูล ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ

2. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้

3. นำคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติด้วยเครื่อง

ไมโครคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

6. วิเคราะห์ข้อมูล

1. นำคะแนนจากตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย แล้วนำมาเปรียบเทียบระดับการพัฒนากับ เกณฑ์ประเมินความคิดเห็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการพัฒนา ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการพัฒนา ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการพัฒนา ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการพัฒนา ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการพัฒนา ระดับน้อยที่สุด

2. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

3. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวมและรายด้าน

4. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ t-test (Independent Sample) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 115)

5. ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มประเด็นต่างๆ นำเสนอ โดยตารางค่าความถี่ร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย การศึกษาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบาย ลักษณะต่าง ๆ ได้ดังนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร มีจำนวน 30 รูป คิดเป็นร้อยละ 26.1 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 85 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 73.9

2. ผลการวิเคราะห์ต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.27$) ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{X} = 3.26$) ด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.19$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.17$) ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.15$) ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย ($\bar{X} = 3.11$) ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.08$) และ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.93$) เป็นลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนครูผู้สอนเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

2.1 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการปฐมนิเทศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การชี้แจงแนวนโยบายและแนวทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.54$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

ส่วนครูผู้สอนเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการปฐมนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การชี้แจงแนวนโยบายและแนวทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.54$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการฝึกอบรม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) และ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม และการประชุม สัมมนาที่กลุ่มโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นจัดดำเนินการ ($\bar{x} = 3.60$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนครูผู้สอนเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

2.3 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีมากอยู่ 2 ข้อ คือ การส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัด ($\bar{X} = 3.63$) การกำหนดเป้าหมายของการจัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรมอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.63$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

ส่วนครูผู้สอนเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

2.4 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ส่วนครูผู้สอนเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

2.5 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ส่วนครูผู้สอนเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

2.6 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ส่วนครูผู้สอนเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

2.7 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กระทำเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.60$) การส่งมอบงานและแนะนำการปฏิบัติงานเมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยน ($\bar{X} = 3.53$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

ส่วนครูผู้สอนเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

2.8 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการศึกษาดูงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การจัดให้บุคลากรศึกษาวิธีการ ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

ส่วนครูผู้สอนเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการศึกษาคุณงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด

3. เปรียบเทียบ สถานภาพ ระหว่างผู้บริหาร และครูผู้สอน ต่อระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย โดยผู้บริหารเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากร ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สูงกว่าครูผู้สอน ($p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

4.1 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ด้านการปฐมนิเทศ ในเรื่องต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนควรดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทั่วถึง จำนวน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.52 ควรมีการจัดบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญงานอยู่แล้วแนะนำวิธีการทำงาน ตลอดจน แนะนำ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงเรียน จำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.39 ควรมีการดำเนินการ โดยการสอบคัดเลือกเข้าทำงานจำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.35

4.2 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการฝึกอบรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ด้านการฝึกอบรม ในเรื่องต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับสถาบันที่มีชื่อเสียง ได้แก่ผู้บริหารและครูอบรมกันเอง จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.83 การจัดอบรม ไม่มี การขับเคลื่อนจาก หน่วยงานต้นสังกัด จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.43

4.3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

โรงเรียนขาดงบประมาณในการให้บุคลากรที่มีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาวิชาการ จำนวน 21 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.26

4.4 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ในเรื่องต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังอ่อนแอมากในเรื่องของความสามารถทางด้านวิชาการ จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.43 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานวิชาการของตน จำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.30 ไม่มีงบประมาณสนับสนุน จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.82

4.5 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ในเรื่องต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ไม่มีงบประมาณสนับสนุน จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.70 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานวิชาการของตนจำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.70

4.6 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ
พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ ในเรื่องต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาจำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.60 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองจำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.04 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.21

4.7 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย ในเรื่องต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรของโรงเรียนมีสถานะคล้ายๆ กับเป็นลูกจ้างของวัด ไม่ใช่ลูกจ้างของรัฐไม่มีการโยกย้าย จำนวน 21 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.26

4.8 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ด้านการศึกษาดูงาน ในเรื่องต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนไม่มีงบประมาณที่จะสนับสนุนบุคลากรออกศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.17 โรงเรียนควรมีโครงการส่งเสริมจัดงบประมาณสนับสนุนการศึกษาดูงานของบุคลากรบ้าง จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.48

อภิปรายผล

การวิจัย การศึกษาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีประเด็นที่น่าจะนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก บุคลากรทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีแนวคิดที่จะพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน โดยทุกคนมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับโรงเรียน ทุกคนต้องการเห็นโรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหา ร่วมคิด พัฒนา ร่วมกัน เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ร่วมใจกันร่างขึ้นมา สอดคล้องกับ ชัยศักดิ์ เกษามูล (2534 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความต้องการบุคลากรในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดและด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัด หรือหน่วยงานอื่นจัด พบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อุมพร สาภู (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สมหวัง เพ็ชรกลาง (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหลายคนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายครู มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ต้องการด้านการศึกษาคือ อยู่ในระดับ

ปานกลาง สอดคล้องกับ จารุภา บุญเจ็ด (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาทางด้านวิชาการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา พบว่า ครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา มีความต้องการพัฒนาทางด้านวิชาการ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรหรือการฝึกอบรมเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียน มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติในการทำงาน โดยผู้บริหารอาจมองว่า การปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำให้ครูหรือบุคลากรที่เข้าใหม่มีความรู้ในเรื่องต่างๆไป เกี่ยวกับองค์การที่เขาทำงานอยู่ เช่น รู้ถึงลักษณะโครงสร้างของโรงเรียน บทบาทของครูต่อคนภายนอก งานในหน้าที่บุคลากรควรจะทำ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของครู อาจารย์ ตัวบุคคลและสถานที่สำคัญ ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรใหม่รู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญญู สาร (2526 : 22) ที่ได้กล่าวว่า วิธีการปฐมนิเทศ (Vestibule Training and Orientation) หมายถึง วิธีการที่ใช้ชั้นเรียน คือ พอบรรจุคนงานเข้ามาก่อนที่จะเข้าปฏิบัติงานหน่วยงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเสียก่อนชั่วระยะเวลาหนึ่ง (Vestibule Training) อาจจะเป็นวัน สัปดาห์วิธีนี้เหมาะสำหรับหน่วยงานที่จะต้องทำงานลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากพร้อมกันในคราวเดียว หน่วยงานควรมีครูฝึกที่ได้รับการอบรมโดยเฉพาะ หรืออาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นช่วยฝึกก็ได้ในกรณีที่หน่วยงานอื่นมีครูฝึกมากกว่าและชำนาญกว่า และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉันทุพันธ์ เจริญนันท (2541 :119) ได้กล่าวว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่องค์การจัดทำขึ้นเพื่อต้อนรับบุคลากรใหม่ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกโดยการแนะนำให้รู้จักและสร้างความคุ้นเคยกับองค์การ กฏระเบียบ วิธีปฏิบัติ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม ตลอดจนสร้างความเข้าใจต่อวิถีทางในการปฏิบัติของตนและของบุคลากรภายในองค์การ

1.2 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยมีเป้าหมาย เพื่อฝึกอบรมให้บุคลากรมี

ความสามารถในการทำงาน เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรืองานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต และเพื่อสร้างความเข้าใจของการสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างกันให้เกิดการประสานงาน และร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่จะทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร อาวะกุล (2540 : 5) ที่กล่าวว่า วิศวกรรมการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน สอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี จันทจักรุณณ์ (2541 : 22) ได้กล่าวว่า วิศวกรรมการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ได้จัดขึ้นเพื่อคนจะได้เรียนรู้ และได้รับความรู้หรือทักษะเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมก็คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ได้รับการฝึกอบรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูวดี ศรีธรรมรัฐ (2541 : 184) ที่กล่าวว่า วิศวกรรมการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ ความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้น ไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

1.3 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการสัมมนาทางวิชาการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากบุคลากรภายในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีในด้านการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อ ช่วยกัน หรือชี้แจงความเป็นมาของปัญหาที่จะต้องช่วยกันขบคิดหาทางแก้ไข แต่เนื่องจากแต่ละปัญหาย่อมจะมีปัญหาย่อยที่เกี่ยวข้องกันและมีผลกระทบต่อปัญหาใหญ่ ดังนั้น บุคลากรหรือผู้บริหารจึงต้องกันวิเคราะห์ และร่วมมือแก้ปัญหาร่วมกันหรือมองอีกในแง่หนึ่งก็คือการระดมสมอง เพื่อจะหาวิธีการแก้ปัญหาหลายๆทางนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรยุทธ พึ่งเทียบและสุรพล สุยะพรหม. (2543: 104) ที่ได้กล่าวว่า การสัมมนา ทางวิชาการส่วนใหญ่จะใช้การพัฒนา นักบริหารหรือฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาชั้นสูง วิธีการสัมมนาก็คือจัดให้มีการประชุมกลุ่มไม่ใหญ่นัก และเปิดโอกาสให้ที่ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเสรี โดยมอบหมายให้ ผู้ร่วมสัมมนาอภิปรายปัญหาที่กำหนดให้ และมีผู้นำอภิปรายในอยู่ในประเด็นที่พิจารณาโดยที่ทุกคนร่วมถกแถลง สำหรับผู้นำอภิปราย หรือวิทยากรก็อาจจะจัดเตรียมหัวข้อที่จะอภิปรายไว้ให้ที่ประชุมเลือกเอาเองว่าจะพิจารณาเรื่องใดก็ได้

1.4 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารทำขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากร ได้รับความรู้กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านการแสดงออกทางความคิดและประสบการณ์ทางวิชาการ โดยจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงาน แสดงความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น การจัดจูลสาร สรุปข่าวย่อ ออกข่าวสาร ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นความสนใจในด้านคุณภาพการสอน การให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษาและแนะนำอันเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดผลดีแก่โรงเรียนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ มนุญ (วงศ์นารี) พุณฤทธิวิทยากร (2527 :112) ที่ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ไว้ว่า ในฐานะหัวหน้างานควรจะตระหนักถึงว่าการบอกหรือแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นแก่นก้องให้รับรู้และเข้าใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรหัวหน้างานมีหลายชนิดหลายประเภท บางคนเป็นหัวหน้าที่ดีคือเมื่อมีข่าวสารข้อมูลอะไรซึ่งไม่ว่าจะมาจากฝ่ายจัดการ จากตัวเอง หรือจากหนังสือ ตำรา และอื่นๆ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรแล้ว ก็บอกให้ลูกน้องได้รับทราบเอาไว้

1.5 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการผู้บริหารได้มีการจัดบุคลากรในการจัดทำงานสัปดาห์วิชาการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง และวิธีพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งคือควรจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ ถึงแม้ว่าในการทำงานอาจจะยังขาดวัสดุ อุปกรณ์ที่พอเพียงต่อความต้องการ ในการทำกิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และโรงเรียนยังขาดงบประมาณสนับสนุนที่พอเพียงเพื่อพัฒนา การจัดสัปดาห์ทางวิชาการก็ตาม แต่ก็ทำให้บุคลากรมีความสามัคคีกัน โดยมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ช่วยกัน สอดคล้องกับแนวคิดของนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 :47) ที่กล่าวว่า การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมในช่วงเวลาสัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่ง เป็นช่วงเวลาจัดให้มีนิทรรศการการบรรยาย การอภิปราย การชมภาพยนตร์ และอื่นๆ อีกมากมาย ที่เกี่ยวกับวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่ง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง และวิธีพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งคือควรจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ อาจจะทำให้ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ

ถ้าจะจัดสัปดาห์ทางวิชาการไว้ในประเภทของการฝึกอบรม อาจจะเข้าในประเภทการฝึก ทบทวน (Refresher Training) หรือ (Development Training) เพราะโดยวัตถุประสงค์ของการ จัดสัปดาห์ทางวิชาการก็เพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรตื่นตัวในหลัก วิชาการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการหรือผลงานของ องค์กรหรือสถาบัน

1.6 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด หนองคาย ด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาใหม่ เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดียิ่งขึ้น หรือให้ ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารอาจมองว่า การให้ ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากร ทำงานอยู่ที่ใดที่หนึ่งเป็นเวลานานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้ วิธีการใหม่ๆ ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องหาทางส่งบุคลากรหรือส่งคนงานไปศึกษาต่อหรือศึกษา เพิ่มเติมหรือส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่างๆ ในต่างประเทศเพิ่มเติมหรือส่งไปดูงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542 : 74) ที่กล่าวว่า การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อ หลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็น รากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและการให้ การศึกษาต่อผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาส ที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

1.7 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด หนองคาย ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก การโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ไม่เป็นที่คาดหวังของบุคลากรภายในโรงเรียน เพราะการเปลี่ยนงาน อาจจะทำให้งานเดินช้า เพราะยังไม่ชินกับงานที่ตัวเองปฏิบัติอยู่ และโรงเรียนยังขาดบุคลากรที่ เชี่ยวชาญบางสาขา แต่การโยกย้ายงานก็ทำให้งานบางอย่างภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมาก ขึ้นกว่าเดิม เพราะอาจจะทำให้บุคลากรสามารถทำงาน ตามความถนัดของตน สอดคล้องกับ แนวคิดของ เมธี ปิณฑานานนท์ (2535 : 50) มีความเห็นว่าการสับเปลี่ยนบุคลากรย่อมจะ เกิดขึ้นจากการกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ถือได้ว่าเป็นกลไก อย่างหนึ่งที่มีคุณค่าทางการบริหารบุคคล เพื่อการพัฒนาและให้ความยืดหยุ่นแก่บุคลากรและ ระบบโรงเรียน ซึ่งถือว่าฝ่ายบริหารให้ความรับผิดชอบและบริการอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากร

เพื่อความเหมาะสมของงานให้แก่บุคคล การจัดให้มีการประเมินด้านนโยบาย และกระบวนการสับเปลี่ยนเพื่อการปรับปรุงต่อไป ประเมินค่าการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐาน เบื้องต้นของความสำเร็จของแผนการสับเปลี่ยน เพราะข้อมูลและรายละเอียดดังกล่าวจะช่วย ในการตัดสินใจและชี้ให้เห็นปัญหาต่างๆ ได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพร พงศ์ศรี โรจน์ (2540 : 170) ที่กล่าวถึงการแต่งตั้งโยกย้ายนั้นว่า มีความมุ่งหมายหลายอย่าง ความมุ่ง หมายอย่างหนึ่งคือ ต้องการให้มีประสบการณ์ทางด้านการทำงานกว้างขึ้นในฐานะที่เป็นส่วน หนึ่งของการพัฒนาของพวกเรา การแต่งตั้งโยกย้ายจะถูกใช้เมื่อการให้พ้นจากงานเป็นไป อย่างไม่ยุติธรรม หรือไม่ต้องการ เช่น ถ้าหากว่าบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้ดีในตำแหน่ง หน้าที่หนึ่ง แต่ไม่ได้รับการพิจารณาสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง เขาอาจจะเกิดความ ก้าวหน้าของผู้บริหารระดับต่ำ ในองค์กรขนาดใหญ่บุคคลดังกล่าวนี้อาจจะถูกย้ายไป ยังงานอื่น ในทำนองเดียวกับผู้บริหารระดับกลางเป็นจำนวนมากไม่สามารถจะเลื่อนตำแหน่ง ไปยังระดับสูงได้หมดทุกคน ผู้บริหารระดับกลางอาจจะถูกแต่งตั้งโยกย้ายไปยังตำแหน่ง หน้าที่อื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจของการทำงานและความสนใจพวกเขาให้มากขึ้น ประการ สดท้ายพนักงานที่ปฏิบัติงานยังไม่ดีพออาจจะถูกแต่งตั้งโยกย้ายไปทำงานอื่น เพราะผู้บริหาร ระดับสูงไม่ต้องการจะลดตำแหน่งหรือให้พวกเขาออกจากงานไป

1.8 ระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด หนองคาย ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก การศึกษาดูงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนซึ่งผู้บริหารอาจเห็นว่า การจัดให้มีการศึกษาดูงานของครู อาจารย์ ถือว่าเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ และบทบาทของบุคลากรอีกทาง หนึ่ง ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้และเปลี่ยนความคิดเห็นได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และ สามารถนำความรู้ นำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง การจัดให้ศึกษา ดูงานจะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของครูอาจารย์ว่าสถานที่ที่มีความต้องการจะเข้า ศึกษาดูงานนั้นจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีความดีเด่น มีความพร้อมสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีได้ ด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2530 : 64) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมให้ ข้าราชการมีโอกาสไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานเป็นกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนา บุคคล และเชื่อว่าการพัฒนานั้นเพื่อมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดี ยิ่งขึ้น การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและตัว บุคคลควบคู่กันไป กล่าวคือ จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

และในขณะเดียวกันก็จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากคนได้เรียนรู้เทคนิค และวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่จะปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น จะทำให้คนได้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานต่อไปและ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประทวน สมบูรณ์ (2540 : 56) ที่ได้อธิบายว่าการศึกษาคุณงานเป็นการพาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือ การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ของตน การพาบุคลากรไปศึกษาคุณงานจะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน เทคนิคใหม่ๆเกิดแนวคิดที่จะนำมาใช้ปรับปรุงในหน้าที่ของตนให้ดีและพัฒนายิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรอีกทางหนึ่ง การศึกษาคุณงานนอกจากจะเป็นวิธีดังกล่าวแล้ว การที่บุคลากรไปศึกษาคุณงานอยู่ในต่างประเทศและการที่ให้บุคลากรไป ศึกษาคุณงานก็จัดว่าเป็นการศึกษาคุณงานเช่นเดียวกัน

2. เปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยรวมและราย ด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากบุคลากรภายในโรงเรียนอันได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทิศทางแนวความคิด เจตคติไปในทิศทางเดียวกันทำให้ ความรู้สึกที่จะพัฒนาโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างกัน โดยทุกฝ่ายต่างมีความตระหนักที่จะพัฒนาโรงเรียนของตนให้มีความเจริญก้าวหน้า และสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลศรี บุญรักษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ตามตัวแปรสถานภาพ ระดับตำแหน่ง รายได้ ภาระงานของครูและงบประมาณพัฒนาบุคลากร ผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสถานภาพเป็น โสด มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส ด้านระดับตำแหน่งสูง มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่ำ ด้านรายได้สูง มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีรายได้น้อย ด้านภาระงานมีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีภาระงานน้อย แต่ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการค้นพบของ พระมหาจำเริญ ปะการะ

โพธิ์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่าโดยภาพรวมของการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย ผู้บริหาร และครูปฏิบัติการสอนมีการพัฒนาในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรใน ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย เป็นการพัฒนาที่ ผู้บริหารคิดว่าจะมีการปฏิบัติมากกว่า เนื่องจากผู้บริหารมีการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่อยู่บ่อยๆ เป็นประจำ ส่วนครูปฏิบัติการสอนไม่ค่อยมีการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งบ่อยนัก จึงทำให้ได้รับการพัฒนาในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ครูปฏิบัติการสอนจึงมีการพัฒนาในด้านนี้น้อยกว่าผู้บริหาร

2.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการปฐมนิเทศ ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพูนสุข เพ็ชรดี (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ในด้านนี้ไม่มีความแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างต้องการที่จะจัดทำกิจกรรม ด้านการปฐมนิเทศ ร่วมกันเพื่อที่จะทราบวิธีในการทำงาน ด้านต่างๆ เช่นการเรียนการสอน การจัดทำแผนการเรียน โดยการปฐมนิเทศนั้นเป็นการแนะนำอบรม และให้ความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับระบบของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรรับรู้และมีข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับสถานที่ที่ตนกำลังจะไปทำงานทั้ง ด้านสถานที่ ตัวบุคคล ผู้บริหาร และสภาวะแวดล้อมอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรจะได้ปรับตัวได้เร็วขึ้น และเตรียมตัวเตรียมใจที่จะรับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งการปฐมนิเทศเป็นสิ่งที่ดีทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะทุกฝ่ายทราบหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี

2.2 การเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการฝึกอบรม ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง เพ็ชรกลาง (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหลายคนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายครู มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ซึ่งพบว่า ข้าราชการสายครู มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

และระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านการศึกษา ต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารและบุคลากรภายใน โรงเรียน ต้องการ การฝึกอบรม เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนานุคลากร โดยเป้าหมายของการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนานุากรนั้น เป็นการแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เสริมสร้าง สมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรืองานที่ ได้รับมอบหมายในอนาคต และเพื่อสร้างความเข้าใจของการสื่อสาร ในหลักการสำหรับคนใน ระดับเดียวกันหรือต่างกันให้เกิดการประสานงาน และร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น

2.3 การเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการสัมมนาทาง วิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีแนวคิด หรือเจตคติไปในทิศทางเดียวกัน โดยการสัมมนาเป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และ ความคิดเห็น เพื่อหาข้อมูลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเป็นการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผลของการ สัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติในการพัฒนา โรงเรียน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ปรีศนา เสร้งบาง (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาครู อาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่ม ตัวอย่างเป็น ฝ่ายบริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาโดยรวม และเป็นรายด้าน พบว่า ฝ่ายบริหารมีความต้องการพัฒนาครูอาจารย์โดยรวม และด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับที่มากกว่าครูอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิชาการ และด้าน คุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 การเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอน ต่างมองการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นกิจกรรมในการพัฒนานุคลากรอย่างหนึ่ง โดยมี วัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านการแสดงออกทางความคิด และประสบการณ์ทางวิชาการ หรือจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงาน แสดงความก้าวหน้าทาง วิชาการ เช่น การจัดจุลสาร สรุปข่าวย่อ ออกข่าวสาร และอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นความสนใจ ในด้านคุณภาพการสอน การให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษาและแนะนำอันเป็น

การส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดผลดีแก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เป็นผลให้บุคลากรภายในจึงมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน

2.5 การเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการจัดสัปดาห์ทาง วิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนและผู้บริหารมองเห็นถึงวิธีการ หรือมีมุมมองไปในทิศทางเดียวกัน โดยสัปดาห์ทางวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมในช่วงเวลา สัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่ง เป็นช่วงเวลาที่จัดให้มีนิทรรศการการบรรยาย การอภิปราย การชม ภาพยนตร์ และอื่นๆ อีกมากมายที่เกี่ยวกับวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่ง เพื่อเป็นการพัฒนา บุคลากรอย่างหนึ่ง และวิธีพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง คือควรจัดให้มีสัปดาห์แห่ง ความก้าวหน้าทางวิชาการ เพราะโดยวัตถุประสงค์ของการจัดสัปดาห์ทางวิชาการก็ เพิ่ม ความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรตื่นตัวในการหลักวิชาการที่จะนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน และเพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการหรือผลงานของ โรงเรียนหรือสถาบัน

2.6 การเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการส่งเสริม การศึกษาต่อ ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมี แนวความคิดไปในทิศทางเดียวกันเพราะการศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์ อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษาต่อผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาส ได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

2.7 การเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก บุคลากรได้แก่ผู้บริหารและ ครูผู้สอนต่างมีแนวคิดไปคนละแนวทาง เพราะครูผู้สอนไม่อยากจะเปลี่ยนงานบ่อยเพราะไม่ อยากปรับตัวเกี่ยวกับงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายอยากจะทำงานที่ตัวเองได้รับหรืองานประจำ ที่ตัวเองทำอยู่ แต่ผู้บริหารอาจมองว่า การสับเปลี่ยนบุคลากร เกิดขึ้นจากการกระตุ้นให้เกิด ความสนใจที่จะสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ถือได้ว่าเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่มีคุณค่าทางการ บริหารบุคคล เพื่อการพัฒนาและให้ความยืดหยุ่นแก่บุคลากรและระบบ โรงเรียน ซึ่งถือว่า

ฝ่ายบริหารให้ความรับผิดชอบ และบริการอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อความเหมาะสมของงาน ให้แก่บุคคล การจัดให้มีการประเมินด้านนโยบายและกระบวนการสับเปลี่ยนเพื่อการปรับปรุงต่อไป ประเมินค่าการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของความสำเร็จของแผนการ สับเปลี่ยน เพราะข้อมูลและรายละเอียดดังกล่าวจะช่วยในการตัดสินใจและชี้ให้เห็นปัญหา ต่างๆ ได้ ดังนั้น จึงทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีมุมมองต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้อง กับการค้นพบของ รุ่งทิพย์ เหลืองอ่อน (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการและการ สนองตอบในการพัฒนาบุคลากรของครู-อาจารย์ โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ด้านการ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ซึ่งพบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการและการ ได้รับการ สนองตอบในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มที่มีประสบการณ์สูง และกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำพบว่า มีความต้องการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

2.8 การเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ด้านการศึกษาดูงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติไปในทิศทาง เดียวกันเพราะการศึกษาดูงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสไปศึกษาดูงานและสังเกต วิธีการทำงานเป็นกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคล และเชื่อว่าการพัฒนานั้นเพื่อมุ่งจะ เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนสามารถปฏิบัติ หน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงานจะ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและตัวบุคคลควบคู่กันไป กล่าวคือ จะทำให้การปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และในขณะที่เดียวกันก็จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากตนได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่จะปรับปรุงความสามารถในการ ทำงานให้ดีขึ้น จะทำให้ตนได้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาพบว่าระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจังหวัดหนองคายโดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง ซึ่งถือว่าการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด หนองคาย ยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อที่พบว่ามียกระดับค่าคะแนน 2

อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ดังนั้นสิ่งที่ต้องพิจารณาและริบดำเนิการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรดำเนินการดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกลุ่ม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ และ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรดำเนินการทำโครงการพัฒนาบุคลากรให้ครบทุก ประเด็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมและสนับสนุน โรงเรียนให้จัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการและการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ทั้งนี้จะเป็นการกระตุ้นให้รู้เกิดการเรียนรู้และ พัฒนาคุณภาพและศักยภาพของตนได้เป็นอย่างดี

2. การวิจัยพบว่าคะแนนความคิดเห็นของครูผู้สอนต่ำกว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรครูยังมีความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพของตนเองให้สูงขึ้น มาตรการ หนึ่งในที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงเป็นกรณีพิเศษ คือ การเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของครูผู้สอน ซึ่งการดำเนินการเรื่องนี้จะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจควบคู่ไปกับการ พัฒนาคุณภาพด้านอื่นๆ ทั้งนี้จะส่งผลต่อศักยภาพของบุคลากรของ โรงเรียนที่มีคุณภาพและมี ขวัญกำลังใจที่ดี

3. ข้อเสนอแนะที่สะท้อนออกมาในรูปของการเปิดโอกาสให้เขียนข้อเสนอแนะอย่าง กว้างขวางสิ่งที่ควรดำเนินการ โดยด่วนเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร คือ การ สนับสนุนงบประมาณที่เหมาะสมกับภารกิจที่โรงเรียนดำเนินการ และสนับสนุนทางวิชาการที่ ก้าวหน้าทันสมัยต่อภาวะการณ์สังคมที่แปรเปลี่ยน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย และจังหวัดใกล้เคียง

2.2. ควรศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย และจังหวัดใกล้เคียง