

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอน
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอนในอันที่
จะนำไปปรับปรุงส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับระดับการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2546 จำนวน 19 โรงเรียน จำนวน 278 รูป/คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 38 รูป และครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 240 รูป/คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2546 จำนวน 19 โรงเรียน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 175 รูป/คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 38 รูป โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง และครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 137 รูป/คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 56 ข้อ โดยมีค่าจำแนกรายข้อระหว่าง 0.37 ถึง 0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่าจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 175 ฉบับ ได้รับกลับคืน และมีความสมบูรณ์ จำนวน 173 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.86 ของแบบสอบถามที่ส่งไป
2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในประเด็นดังต่อไปนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยรวม รายด้านและเป็นรายข้อโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน และ ครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม และรายด้าน โดยใช้ t - test (Independent Sample)

2.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี โดยใช้ การแจกแจงความถี่และจัดลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี สรุปผลได้ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 1 ด้าน ได้แก่ การส่งบุคลากร ไปอบรมประชุมสัมมนา และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ การจัดประชุมในโรงเรียน การจัดอบรม หรือสัมมนาในโรงเรียน การจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ การส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา การจัดประชุมในโรงเรียน การจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน และการปฐมนิเทศ ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ตามลำดับ

1.2 ครูผู้ปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ การส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่

การจัดประชุมในโรงเรียน การจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน การจัดหาหรือจัดทำเอกสาร แนะนำการปฏิบัติงาน การประชุมนิเทศ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม ตามลำดับ

2. ครูผู้ปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 ยกเว้นด้านการประชุมนิเทศ ด้านการจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ด้านการส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี คือควรมี การประชุมนิเทศทุกครั้งก่อนเปิดภาคเรียน ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำเอกสารให้มากขึ้นกว่าเดิมบุคลากรที่ไปอบรม ประชุม สัมมนา ควรนำมาขยายผลให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบ โดยทั่วกัน ควรจัดสรรงบประมาณในการไปศึกษาดูงานให้มากขึ้น โรงเรียนควรมี กองทุนหรืองบประมาณเพื่อส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้ และ ความเชี่ยวชาญ ในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่บุคลากร ควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง และควรจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียนภาคเรียนละ 1 ครั้งเป็นอย่างน้อย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระครูสุญาณโสภิต (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มีการพัฒนาบุคลากรโดยรวม และเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ แฉวทอง มาตยะ โค (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวม อยู่ใน

ระดับ ปานกลาง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ได้ประสบปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้างในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการสอน ได้อบรมสั่งสอนบุคลากร ที่บรรพชาอุปสมบทเป็นพระภิกษุสามเณร ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณภาพ มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอน ให้มีคุณภาพและรู้งาน เข้าใจหลักการบริหาร พัฒนาการด้านการเรียนการสอน ให้เป็นบุคลากร ที่มีคุณค่าของชาติ และพระพุทธศาสนา อันมีผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม มีโครงสร้างการบริหารเช่นเดียวกับ โรงเรียนทั่วไป ในการพัฒนาบุคลากรยังคงมีปัญหา และข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขปรับปรุงอยู่มากดังผลการวิจัย ของพระมหาจำเริญ ปะการะโพธิ์ (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า การดำเนินงานในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีปัญหาด้านบุคลากร ไม่เข้าใจระเบียบวิธีการปฏิบัติการสื่อสารต่าง ๆ ไม่สะดวกไม่มีบุคลากรที่มีความรู้โดยตรงมาช่วยงาน และ ผลการ รายงานการประเมินผล โครงการสนับสนุนพบว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านมาประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านบุคลากร ได้แก่ ครูขาดประสบการณ์ในเรื่องเทคนิคและวิธีการสอน และคุณสมบัติ ที่เหมาะสมกับ วุฒิการศึกษาเป็นจำนวนมาก (กิตติ ชีรสานต์. 2539 : 23-25) และสอดคล้องกับการสำรวจ ข้อมูลเบื้องต้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ทุกโรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรอยู่มาก เช่น การบริหารการจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ครูไม่มีความกระตือรือร้นสนใจในการเข้าร่วม สัมมนา การฝึกอบรมแก่บุคลากร และการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน เป็นเพียงการดำเนินการ ในระยะเวลาอันสั้นและทำได้น้อย ขาดบุคลากรทำหน้าที่วิเคราะห์ และประเมินผลงานวิชาการ งบประมาณในด้านการบริหารการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ขาดการนิเทศกำกับดูงานจากผู้บริหาร (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2546 : 9) เหล่านี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี มีระดับ การพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากร

ในโรงเรียน ด้านการปฐมนิเทศ รวมทั้งข้อและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พูนสุข เพ็ชรดี (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ ประสบปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง เนื่องจากการปฐมนิเทศเป็นการพัฒนาบุคลากรใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารและนโยบายของโรงเรียน ตลอดจนมุ่งหมายในการจัดการศึกษา เพื่อขจัดความสงสัย และป้องกันการเข้าใจผิดสามารถปรับตัวได้ถูกต้อง ได้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้รู้จักสภาพชุมชน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และแนวคิดความเชื่อของชุมชน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่จะเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บริการด้านการศึกษาแก่ ครู อาจารย์ ที่บรรจุใหม่ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางปฏิบัติกรวางตัว รู้จักสถานที่ มีความสนใจในการปฏิบัติงาน รู้จักนโยบาย โครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียน วิธีการดำเนินตลอดจนถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรที่มาจากใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนถูกต้อง แต่การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ ยังมีปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากไม่มีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ได้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากการปฐมนิเทศแล้ว

1.2 ด้านการจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ด้านการจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อและรายชื่อ อยู่ในระดับ ปานกลาง แสดงว่า การพัฒนาบุคลากรด้านนี้ยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอยู่บ้าง เพราะเป็นกิจกรรมการพัฒนาที่จะช่วยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตลอดจนได้ทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้า ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่การดำเนินงานในด้านนี้ จะมีปัญหาและอุปสรรค คือ ครูขาดทักษะความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ จึงเป็นปัญหาสำหรับการจัดทำเอกสาร ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะมอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือ เป็นผู้จัดทำและมีจำนวนน้อยอยู่ด้วย ส่งผลให้บุคลากรส่วนมากไม่มีโอกาสได้จัดทำ

เอกสาร ซึ่งสอดคล้องกับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดหมุนเวียนบุคลากรในการรับผิดชอบจัดทำเอกสาร และ โรงเรียนจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงานและชี้แจงให้ครูได้ทราบ

1.3 ด้านการส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ด้านการส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา รวมทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก แสดงว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา เป็นกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับจากการไปอบรมประชุมสัมมนา มาใช้ในงานหน้าที่ของตนที่ปฏิบัติอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร ทั้งยังให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ เพื่อที่จะรองรับงานใหม่ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น ชงชัย สันติวงษ์ (2542 : 213) ซึ่งสอดคล้องกับผลการค้นพบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูไปอบรมประชุมสัมมนา และครูที่ผ่านการอบรมประชุมสัมมนาแล้ว มีทัศนคติที่ดีขึ้นในการทำงานพัฒนาตนเอง และสร้างสรรคงานใหม่ ๆ

1.4 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน รวมทุกข้อและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าการพัฒนาบุคลากรในด้านยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง อันเนื่องมาจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีงบประมาณในด้านการบริหารงานไม่เพียงพอ และการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานเป็นเพียงการดำเนินการในระยะเวลาอันสั้นทำให้ได้น้อย (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2546 : 9) จึงส่งผลให้การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน อันเป็นการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การไปทัศนศึกษา เป็นวิธีการนำครูไปยังสถานที่อื่น เพื่อศึกษาจากสภาพการณ์จริงด้วยตนเอง ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือได้รับรางวัลดีเด่นในการบริหารการศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้งที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีความหลากหลายและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ช่วยกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังเพิ่มพูนความรู้และก่อให้เกิดแนวความคิดสร้างสรรค์ต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างดี ยังประสบปัญหาและอุปสรรค ซึ่งตรงกับข้อค้นพบที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ครูนักเรียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์

1.5 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม รวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแถวทอง มาตยะโค (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ ได้ประสบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอยู่บ้าง อาจเนื่องมาจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนใหญ่ จะประสบปัญหาในด้านจำนวนบุคลากรมีจำนวนน้อย ถ้าส่งไปศึกษาเพิ่มเติมอาจทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานได้ และมีงบประมาณสนับสนุนในการศึกษาต่อน้อย ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ส่งเสริมและให้ทุนสนับสนุนแก่ครูเพื่อ ไปศึกษาเพิ่มเติมต่างประเทศ

1.6 ด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ รวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะประสบการณ์ แนวคิด วิสัยทัศน์และปรับปรุงการดำเนินงานในหน่วยงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ประสบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขาดแคลนงบประมาณในการบริหารงาน จึงส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ได้รับผลกระทบไปด้วย ซึ่งความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนที่ต้องการได้รับความรู้จากวิทยากรภายนอกอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ตามข้อที่ค้นพบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.7 ด้านการจัดประชุมในโรงเรียน พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ด้านการจัดประชุมในโรงเรียน รวมทุกข้อและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าการจัดประชุมในโรงเรียนเพื่อการพบปะกันอย่างมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครูอาจารย์ในการปรึกษาหารือ หรือชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติไปแล้วหรือกำลังปฏิบัติอยู่และที่จะปฏิบัติต่อไป ได้ประสบปัญหาในการพัฒนาอยู่บ้าง ทั้งนี้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพบังเกิดผลดีที่สุด

นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยสนับสนุนในหลาย ๆ อย่าง อันได้แก่ ความพร้อมด้านอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยในการสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับกิจกรรมรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ ได้แก่ ได้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

1.8 ด้านการจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ด้านการจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน รวมทั้งข้อและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ เข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจอันดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ สามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ทำให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพสูง การประสานงานดีขึ้นและกระบวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของโรงเรียน ได้ประสบปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาอยู่บ้าง สืบเนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม ขาดแคลนงบประมาณ และบุคลากรที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ และประเมินผลงานวิชาการ จึงทำให้กิจกรรมด้านประเมินผล อยู่ในระดับการพัฒนาต่ำสุด ในด้านนี้ คือ ได้ดำเนินการประเมินผลและติดตามผลหลังจากการจัดอบรมหรือสัมมนาแก่บุคลากร และสอดคล้องกับพระครูญาณโสภิต (2544 : บทคัดย่อ) ปัญหาส่วนใหญ่ คือ การขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

2. ครูผู้ปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับจักรพงษ์ ทัพขวา (2531 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 10 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความคิดเห็นมีนัยสำคัญที่ 0.01 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน ถือว่าเป็นตำแหน่งสูงสุดในหน่วยงาน จะรับผิดชอบในการดำเนินงานทุก ๆ อย่างภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียน นักศึกษา การควบคุมบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานตามนโยบาย การบริหารอาคารสถานที่ให้เพียงพอ และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การติดต่อ ประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างสูงสุด และกิจการอื่นๆ ทั้งหมด

ภายในสถานศึกษา จึงทำให้การมุมมองภาพกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมแตกต่างจากครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบงานที่ได้รับผิดชอบเท่านั้น อาจจะเป็นงานสอนที่เป็นงานประจำ และงานพิเศษอื่น ๆ อีกเล็กน้อย จึงเป็นเหตุผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหาร ส่วนกิจกรรมการพัฒนาด้านการปฐมนิเทศ ด้านการจัดการ หรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ด้านการส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกิจกรรมเหล่านี้ ผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนต่างได้รับรู้ และมีส่วนร่วมรับรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรด้วยกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เนื่องจาก ผลการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพการพัฒนาส่วนใหญ่ยังคงประสบปัญหาในทุก ๆ ด้านซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการสอน นำเสนอไว้ คือ ต้องการให้มีการปฐมนิเทศทุกครั้งก่อนเปิดภาคเรียน สนับสนุนและเพิ่มงบประมาณในการจัดทำเอกสารให้มากขึ้นกว่าเดิม บุคลากรที่ไปอบรม ประชุม สัมมนามาแล้ว ควรนำมาขยายผลให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน ควรจัดสรรงบประมาณในการไปศึกษาดูงานของบุคลากร ในโรงเรียนให้มากขึ้นกว่าเดิม โรงเรียนควรมีกองทุนหรืองบประมาณ เพื่อส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมของบุคลากร ควรเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่บุคลากร ควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรับทราบปัญหา รวมทั้งร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหา และควรจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียนภาคเรียนละ 1 ครั้งเป็นอย่างน้อย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนักเรียนในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า การบริหารงานด้านพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ยังคงประสบปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานอยู่บ้างผู้บริหาร โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

การปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ทั้ง 2 ด้านนี้จะมีระดับการพัฒนาต่ำกว่าทุกด้าน ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองแล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และราชการก็จะได้รับประโยชน์สูงสุดด้วย

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีระดับการพัฒนาบุคลากรสูงสุด คือ ด้านการส่งบุคลากรไปอบรม ประชุมสัมมนา และการจัดการประชุมในโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนได้บริหารจัดการในด้านดังกล่าวได้เหมาะสมแล้ว จึงสมควรที่จะพิจารณาเสริมสร้าง และสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลการพัฒนาองค์การต่อไป

1.3 กิจกรรมรายชื่อของการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในทุกด้าน ได้แก่ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรรับผิดชอบในการจัดทำเอกสาร การส่งเสริมและสนับสนุนครูไปอบรมประชุมสัมมนา ต้องการได้รับความรู้จากวิทยากรภายนอกอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้บริหารต้องรีบดำเนินงานแก้ไขปรับปรุง ในกิจกรรมเหล่านี้โดยเร่งด่วน โดยการของบประมาณสนับสนุน ได้แก่ การจัดซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เพียงพอไม่ว่าจะเป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ วัสดุสำนักงานอื่น ๆ ขออนุมัติจัดสรรงบประมาณสำหรับส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาให้เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถหรือประสบผลสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ มาให้ความรู้แก่ครูอาจารย์ในลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลจากการวิจัย ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของด้านต่าง ๆ เป็นรายด้านและกิจกรรมรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาไปวางแผนการปฏิบัติงานด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลในระดับลึก และมีความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น อาจจะศึกษาเป็นรายกรณี เฉพาะ โรงเรียนใด โรงเรียนหนึ่ง