

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานที่ดีนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ (ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และประสาน หอมพูล 2542 : 1) แต่หน่วยงานหรือองค์การจะประสบความสำเร็จ และบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดไว้นั้นต้องอาศัยปัจจัยในการบริหาร หลายประการ ปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีโดยทั่วไปมี 8 ประการได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการปฏิบัติงาน(Method) เครื่องจักรกล (Machine) การตลาด (Market) กำลังใจ (Morale) และข้อมูลข่าวสาร (Message) เรียกสั้นๆ ว่า 8 M's และเป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัย 8 ประการนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน เพราะเหตุว่าการบริหารงานทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ วิธีการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การตลาด กำลังใจ และข้อมูลข่าวสาร เป็นอุปกรณ์สำคัญ ไม่ว่าจะการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารงานราชการหรือการบริหารธุรกิจก็ต้องอาศัยปัจจัยดังกล่าว หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การหรือหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด ถ้าพิจารณาถึงความสำคัญแล้ว คน จัดว่าเป็นทรัพยากรหรือปัจจัยที่สำคัญที่สุด (ธีรยุทธ พึ่งเทียร และสุรพล สุยะพรหม. 2543 : 1-2) เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะคนเป็นผู้ที่กำหนด เป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุสิ่งของหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์การหรือหน่วยงานนั้นมีคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ใช้จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ เจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัดเวลาในการทำงาน (สมาน รังษิโยกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์. 2544 : 32)

ดังนั้นถ้าหน่วยงานหรือองค์การใดเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่เก่งกล้า มีความสามารถอย่างยอดเยี่ยมเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานแล้วปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะตามมาเอง หน่วยงานที่ต้องการดำเนินงานให้บังเกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุด จำเป็นต้องมี

บุคลากรที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ที่สามารถที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปได้และมีจำนวนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ แม้ในกระบวนการบริหาร “POSDCoRB” ของลูเธอร์กูลิค (Luther Gulick) ได้กำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญ 1 ใน 7 ของกระบวนการบริหาร (นพพร พุกกะพันธ์, 2542 :3-4) เพราะการจัดคนเข้าทำงานหรือการพัฒนาบุคลากร (Staffing) เป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ และมีประสิทธิภาพสูง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอยู่กับองค์กรตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์, 2542: 4) เมื่อเป็นเช่นนี้ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิด ขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานเป็นประการสำคัญ ซึ่งเป้าหมายทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรก็คือการประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องนั่นคือผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรต่างๆ กัน เช่น กำลังคน งบประมาณ เครื่องอำนวยความสะดวก และแผน เพื่อดำเนินงานสถาบันการศึกษา และในบรรดาทรัพยากรต่างๆ เหล่านี้ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรเปรียบเสมือนเส้นเลือดของสถาบันเลขที่เดียวถึงแม้ว่าการคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงานใดๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ได้ดีเพียงไรก็ตาม มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคลากรนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน และวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นๆ อาจมีปัญหาหรือผิดพลาดและปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควรรวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ได้เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผ่านงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ คนเป็นปัจจัยในการทำงานต่างๆ จะสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีก็ขึ้นอยู่กับคนๆ เป็นผู้ใช้วัสดุ ใช้เงิน ด้วยวิธีการต่างๆ ตามหลักของการจัดการ เพื่อให้วัสดุและเงินที่ใช้นั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ คนเป็นผู้นำเอาผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการในการจัดการออกสู่สังคมและหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้คนในสังคมได้ใช้ผลิตผลให้มากที่สุด แต่คนที่จะทำให้สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาสำเร็จลงได้ด้วยดีจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีพฤติกรรม และเจตคติที่ดีในด้านนั้นๆ คนที่มีลักษณะดังกล่าวได้จะต้องเป็นคนที่ได้รับการพัฒนาแล้วเป็นอย่างดี (วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537 : 5)

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการที่ส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากร ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร การพัฒนาบุคลากร

จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้บริหาร ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน (พยอม วงศ์สารศรี. 2546 :193)

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องเอาใจใส่ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ด้วย อีกประการหนึ่งครูในองค์กรใดๆ เมื่อทำงานจำเจอยู่เสมอ ย่อมเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ยิ่งวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปก็จะกลายเป็นคนล้าสมัยไปในที่สุด ประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดมาแต่เดิมเพียงอย่างเดียว นั้นจะไม่เหมาะสมกับสังคมปัจจุบันที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยี เพื่อความรวดเร็ว คล่องตัว ประหยัดทั้งกำลังคน เงินและวัสดุ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหา ความซับซ้อนขององค์กรหรือหน่วยงานการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปในทางที่ต้องการ โดยการนำความรู้ใหม่ๆ ไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งในปัจจุบันและอนาคต และในการพัฒนาบุคลากรนั้นกระทำได้โดยการบำรุงรักษาให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงาน และการให้ข่าวสารความรู้ในการพัฒนาครูผู้สอนนั้นมุ่งพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติตนตามระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังมุ่งให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้นด้วยการสร้างผลงานของตนเองเมื่อบุคลากรในโรงเรียนหรือหน่วยงานใดก็ตามปฏิบัติงานในระยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถภาพ เบื่อหน่ายอันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ อยู่เป็นระยะๆ เพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ตำแหน่งหน้าที่ การบรรจุครูใหม่ กฎระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนทั้งเทคนิคใหม่ๆ ในด้านการเรียนการสอน ซึ่งครูต้องรู้และทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป จึงเป็นเหตุผลที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องพัฒนาครูของตนเองอยู่เสมอ โดยมุ่งให้ครูเพิ่มความรู้เพิ่มความสามารถ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนจรรยาบรรณของการเป็นครู เป็นที่น่าสังเกตว่าวิธีการพัฒนาครูมีหลายวิธีแล้วแต่ผู้บริหารจะเลือกใช้ โดยคำนึงถึงโอกาสความเหมาะสมและความต้องการของครูเป็นสำคัญ ในโอกาสที่มีเวลาอันสั้น และต้องการเพิ่มความรู้ความสามารถในเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะวิธีการอบรมในการพัฒนาครู ซึ่งอาจจัดในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแต่ในกรณีที่ต้องใช้ระยะเวลายาว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และวุฒิ ก็ต้องใช้วิธีการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ตรง เพื่อจะนำเอาสิ่งเหล่านั้นไปปรับปรุงพัฒนาการ

ปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรนั้นก็ยังมีหลากหลายวิธี เช่น วิธีการประชุมชี้แจง การนิเทศ การมอบหมายงาน การจัดทำเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนอกจากกิจกรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้นยังมีกิจกรรมในการค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านอาชีพ และวิชาการ รวมทั้งการเขียนตำรา การทดลองและการวิจัย และการติดตามความเจริญของตนเอง ส่วนอีกกิจกรรมหนึ่งเป็นกิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ ได้แก่ การบรรยายหรือการอภิปรายโดยวิทยากร และการให้ผู้ฝึกอบรมมีบทบาทกันในการพิจารณาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา เป็นต้น (พนัส หันนาคินทร์, 2542 : 139-151)

หน้าที่ของผู้บริหารและครูอาจารย์ทุกคนคือ จัดการศึกษาให้นักเรียนพัฒนาไปทุกๆ ด้านและเป็นคนดีขณะเดียวกัน ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพทันตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีด้วย การพัฒนาบุคลากรต้องพัฒนาหลายๆ ด้านให้มีความสมดุลและเหมาะสมตามสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงคือ

1. การพัฒนาทางกาย
2. การพัฒนาความรู้
3. การพัฒนาคุณภาพ จริยธรรม
4. การพัฒนาทักษะและความสามารถ
5. การพัฒนาประสบการณ์
6. การพัฒนาระบบความคิด

การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีโครงสร้าง การดำเนินงานตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการแบ่งงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 7 งานหลัก คือ งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน งานการปกครอง งานความสัมพันธ์กับชุมชน และงานกิจกรรมนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ยังมีปัญหาและข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขปรับปรุงอยู่มาก โดยเฉพาะงานด้านบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดของหน่วยงาน หากบุคลากรขาดคุณภาพ และประสิทธิภาพแล้วการปฏิบัติงานของหน่วยงานก็จะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้จากการศึกษารายงานการประเมินผลโครงการสนับสนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 และการติดตามผลการดำเนินงาน ปี พ.ศ. 2547

พบว่า การจัดการศึกษาของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านมายังประสบ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านบุคลากร ได้แก่ การขาดแคลนครูที่มีความรู้ความ ชำนาญในด้านการสอน และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับวุฒิเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การบริหารการ จัดการพัฒนางานด้านบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้ง ใว้จำเป็นต้องมีกระบวนการและกิจกรรมใน การพัฒนาบุคลากร

ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในปีการศึกษา 2548 มีจำนวน 14 โรงเรียน จากการสำรวจข้อมูล เบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ ทุกโรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก เช่น การบริหาร การจัดการ ยังไม่มีประสิทธิภาพ ครูไม่มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมสัมมนา การปฐมนิเทศเบื้องต้น แก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ใหม่ยังไม่ดีพอ การฝึกอบรมบุคลากร และการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน เป็นเพียงการดำเนินการในระยะเวลาอันสั้นไม่เป็นการ พัฒนา ความรู้เท่าที่ควร การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ และเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ยังทำได้ น้อย นอกจากนั้นยังขาดบุคลากรทำหน้าที่วิเคราะห์ และประเมินผลงานวิชาการ งบประมาณ ในด้านการบริหารการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ครูยังขาด ทักษะและประสบการณ์ ในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ใช้ เวลาอยู่นอกโรงเรียนมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ทำให้การนิเทศ การกำกับดูแลครูในโรงเรียนไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้บริหาร และครูมีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการน้อย ไม่มีความ กระตือรือร้นในการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ และการวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากรมีน้อยมาก (ไชยพร มาลาอบ. 2548: สัมภาษณ์)

จากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่กล่าวมาเป็นลำดับข้างต้นที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นอันมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึง สนใจที่จะศึกษาค้นคว้า การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อ จะได้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหาร บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน
2. การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา 8 ด้านของ วรรณ นาคเพชรพล (2535: 32) ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การสัมมนาทางวิชาการ
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
6. การส่งเสริมการศึกษาต่อ
7. การแต่งตั้งโยกย้าย
8. การศึกษาดูงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยมีประชากรและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ประชากร

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

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานโดยจำแนกเป็น

2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

2.1.2 ครูผู้สอน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม 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 การศึกษาคูงาน

นียมศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประกอบด้วย 8 ด้านดังต่อไปนี้

1.1 การปฐมนิเทศ หมายถึง การให้ข้อมูลและความรู้เบื้องต้นที่จำเป็น เพื่อเป็นการเตรียมตัวให้มีความสำเร็จในการทำงาน โดยมีปัญหาน้อยที่สุด

1.2 การฝึกอบรม หมายถึง การได้ศึกษาเพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง

1.3 การสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเป็นการแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

1.4 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็น และเป็นการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ แก่บุคลากรในหน่วยงานและชุมชนให้รับรู้

1.5 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมช่วงสัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่ง เป็นนิทรรศการ การบรรยาย การอภิปรายและอื่นๆ อีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่ง

1.6 การส่งเสริมการศึกษาต่อ หมายถึง การจัดให้มีบุคลากรมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญยิ่งขึ้น

1.7 การแต่งตั้งโยกย้าย หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ที่เปลี่ยนความรับผิดชอบ เป็นกลไกอย่างหนึ่งที่มีคุณค่าทางการบริหารบุคคลเพื่อการพัฒนา และให้ความยืดหยุ่นแก่บุคลากร

1.8 การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปสังเกตการทำงานของผู้อื่น เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเปรียบเทียบ เกิดการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตนเอง

2. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นภายในวัด จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งมี 14 โรงเรียน เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้เปิดการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.1 – ม.6)

3. ผู้บริหาร หมายถึง พระภิกษุที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

4. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนทั้งที่เป็นพระภิกษุและเป็นฆราวาส สอนประจำอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

5. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงแก้ไข และ ส่งเสริมวิธีการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ