

บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย โดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ โดยจัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของ พระภิกษุ สามเณร ที่จะได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นแก่งานพระพุทธศาสนา เป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวिชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา (กมล รอดคล้าย 2532) อันเป็นพื้นฐานการประพฤติปฏิบัติธรรมวินัย ตามควรแก่ฐานะานุรูปและความสนใจ เป็นหลักสูตรที่โรงเรียนสามารถจัดแผนการเรียนให้จบในตัวเองได้ หรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ มุ่งส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร มีบุคลิกภาพและอาจารย์ควรอันสมควรแก่สมณเพศ และเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณร ค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด เฉพาะตน และช่วยให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทางคดีโลก และคดีธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบันได้ตามควรแก่สมณวิสัย โดยไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์ (กรมวิชาการ 2524) รวมทั้งเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุ สามเณรเมื่อเรียนจบแต่ละชั้นย่อมได้ความรู้ เป็นเครื่องบริหารรักษาตนขณะบวชอยู่เมื่อลาสิกขาออกไปย่อมมีความรู้พอควรแก่อัตภาพเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคมฆราวาส และหากมุ่งหมายจะเรียนรู้ให้สูงขึ้น ไปในระดับอุดมศึกษาก็ย่อมได้ (กองศาสนศึกษา 2527) โดยมีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหา

มกุฏราชวิทยาลัย รับพระภิกษุ สามเณร ที่เรียนจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เข้าศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยทั้งสองโดยตรง สำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีโครงสร้างการดำเนินงาน เช่นเดียวกับโรงเรียนทั่วไปโดยแบ่งเป็น 7 งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน งานปกครอง งานสัมพันธ์กับชุมชน และงานกิจกรรมโรงเรียน โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะให้การสนับสนุนเป็นเงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนดไว้ (พระภราดร สุชากุล.2547) ปัจจุบัน การจัดการ

ศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีปัญหาหลายประการ คือทั้งทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา ที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งด้านความรู้และทักษะของผู้เรียน ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และด้านหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแลรวมถึงระบบบริหารจัดการศึกษาที่ยังขาดคุณภาพ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ).2549-2552) และปัญหาอาจเกิดจากสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการบริหารงานบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ปัญหาด้านบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่าเกิดปัญหามูลค่าขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชาบังคับ หรือวิชาหลัก ปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ (พิชชาวริน ชนะคุ้ม. 2554) และนอกจากนั้นยังพบว่าปัญหาเกิดจาก ครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา มีสถานภาพที่ไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร (เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่ม.2549)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศมีทั้งหมด 14 กลุ่ม ซึ่งจังหวัดเชียงราย เป็นโรงเรียนสังกัดกลุ่มที่ 6 ประกอบด้วยจังหวัดลำปาง พะเยา แพร่ น่าน และเชียงราย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เป็นจังหวัดที่อยู่ติดชายแดนปัจจุบันมีพระภิกษุ สามเณรเข้ามาศึกษาถึง 3,311 รูป (สถิติปี 2553.กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จ. เชียงราย ข้อมูลสารสนเทศ) พระภิกษุสามเณรที่เข้ามาศึกษาส่วนมากเป็นชาวไทยภูเขา คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ร้อยละ 30 เปอร์เซ็นต์ที่เข้ามาศึกษา ที่ทำให้ประสบปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสาร ทำให้การจัดการเรียนการสอนได้ลำบากและไม่ประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควร และจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. รอบที่สอง ระหว่างปี 2549 – 2551 ปรากฏผลการประเมินว่า ส่วนมากอยู่ในเกณฑ์พอใช้ซึ่งไม่ถือว่าดี และเมื่อดูจากการประเมินตามมาตรฐาน มาตรฐานที่ 4 และ 5 ด้านผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และจากการประเมินรับรองมาตรฐานของ สมศ. รอบสองนี้ ปรากฏว่ามีถึง 5 โรงเรียนด้วยกันที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานจาก สมศ. (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา,2551) ซึ่งข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็น

ว่า พื้นฐานของพระภิกษุสามเณรที่มาศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่อยู่ติดชายแดน บางโรงเรียน พระภิกษุสามเณรส่วนมากเป็นชาวไทยภูเขา และเป็นถิ่นที่ทุรกันดาร อาจจะเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย คือครูหรือบุคลากรทำหน้าที่สอนหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นและมีความลำบากในการเดินทาง แต่อัตราเงินเดือนที่ได้รับน้อยไม่ได้รับตามวุฒิการศึกษา จนทำให้เกิดปัญหาครูหรือบุคลากรลาออกเพื่อไปทำงานในที่ที่ให้เงินเดือนสูงกว่า ทำให้โรงเรียนขาดแคลนบุคลากร ครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย ถ้าบุคลากรในโรงเรียนมีไม่เพียงพอหรือขาดคุณภาพ จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จึงต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อให้งานดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการพัฒนาและเสนอถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย ในการนำไปปรับปรุงให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย เพื่อนำข้อมูลเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการสนับสนุนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด

2.2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่างกันหรือไม่

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีประเด็นดังต่อไปนี้

3.1 เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

3.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ต่อ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาสามัญ ของผู้ตอบ

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาไม่ต่างกัน

4.2 ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาไม่ต่างกัน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ผลการศึกษาทำให้ ทราบถึงระดับ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน คือ การสรรหาคณากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน การชำระรักษา การให้พ้นจากงาน และก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

5.2 ผู้บริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงองค์กรต่าง ๆ ทางการศึกษา เช่น กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง 14 กลุ่ม ทั่วประเทศ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มหาเถรสมาคม ฯลฯ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนสนับสนุนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และพัฒนาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้เกิดมาตรฐานด้านคุณภาพทางการจัดการศึกษา

6. ขอบเขตของการวิจัย

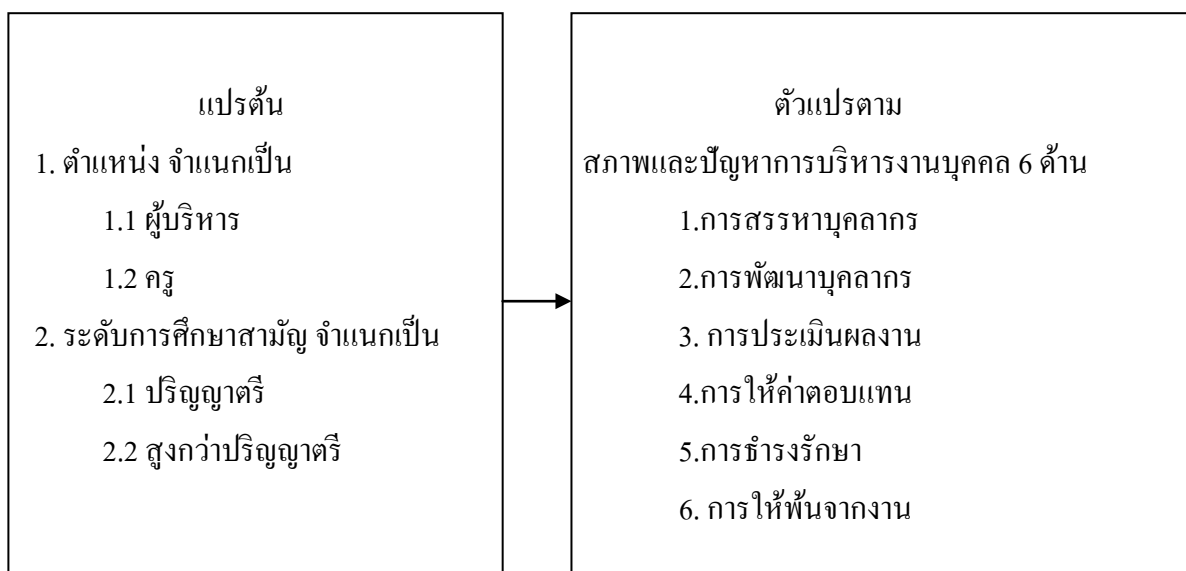
6.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย โดยมีขอบเขตเนื้อหาการบริหารงานบุคคลจำนวน 6 ด้าน คือ

1. การสรรหาคณากร
2. การพัฒนาบุคลากร

3. การประเมินผลงาน
- 4.การให้ค่าตอบแทน
 5. การชำระรักษา
 6. การให้พ้นจากงาน

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ประชากร

ทำการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 21 โรงเรียน

6.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น
 - ผู้บริหาร
 - ครู
- 2) ระดับการศึกษาสามัญ จำแนกเป็น
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 ด้าน คือ

- 1) การสรรหาบุคลากร
- 2) การพัฒนาบุคลากร
- 3) การประเมินผลงาน
- 4) การให้ค่าตอบแทน
- 5) การธำรงรักษา
- 6) การให้พ้นจากงาน

7. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นที่เข้าใจตรงกัน จึงกำหนดความหมายของคำที่ใช้ ดังนี้

1. **โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หรือตามแนวหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2546 ของกระทรวงศึกษาธิการ
2. **การบริหารงานบุคคล** หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหาคัดเลือกและการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ การประเมินผลงาน การให้ค่าตอบแทน พร้อมทั้งการธำรงรักษา และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาในตำแหน่ง ครูใหญ่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
4. **ครูผู้สอน** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนทั้งครูประจำและครูพิเศษ ทั้งพระและฆราวาส ที่อยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
5. **สภาพการบริหารงานบุคคล** หมายถึง ลักษณะที่เป็นจริงที่เกิดขึ้นและมีอยู่ถึงปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลด้าน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา การให้พ้นจากงาน

6. ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ และไม่สามารถทำให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา การให้พ้นจากงาน

7. การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการวางแผนในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งในการทำงานเข้ามาทำงานในองค์กร โดยเปิดโอกาสการสมัครงานอย่างเท่าเทียมกัน และในกระบวนการในการสรรหาบุคลากรมีการสรรหาทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่การสรรหาคณะเข้าทำงาน และสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์กลางของผู้สมัครงาน เพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป

8. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในแก่งค์กร กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การให้โอกาสในการศึกษา และเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้เป็นอย่างดี และสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้ในอนาคต

9. การประเมินผลงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน และนำผลการประเมินไปพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

10. การให้ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลต่าง ๆ ที่องค์กรใช้ในการตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ค่าตอบแทนนี้อาจให้ในรูปตัวเงินก็ได้ เช่น เงินเดือน การจ่ายค่ารักษาพยาบาล เพื่อตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบสูงใจ ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่เป็นตัวเงินที่องค์กร ใช้ในการตอบแทน บุคลากร เช่น สวัสดิการ รางวัลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

11. การธำรงรักษา หมายถึง การรักษาคณะที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กร ได้นานที่สุด โดยการสนับสนุนสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีสุขภาพจิตและกาย แข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในการทำงานเป็นทีม

12. การให้พ้นจากงาน หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการที่องค์การจัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งงาน เนื่องจากการเจ็บป่วย การเกษียณอายุ การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ประสบอุบัติเหตุ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือจำเป็นต้องออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการ สภาพทางเศรษฐกิจ และการไล่ออก การเลิกจ้างจากการทำผิดกฎระเบียบวินัย โดยองค์การมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์การจนครบเกษียณอายุ หรือจำเป็นต้องออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการ ยกเว้นการกระทำผิดร้ายแรง เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ ทูลสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทน หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น และในการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งงานจะต้องให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่ายในการให้บุคลากรพ้นจากงาน

13. คุณลักษณะทั่วไป หมายถึง ลักษณะการจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามครอบคลุมด้าน ตำแหน่ง และระดับการศึกษาสามัญ

14. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย หมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดเชียงรายมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 21 โรงเรียน