

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาสามัญ และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้และการนำเสนอผลการวิจัย

1. ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยประชากรทั้งหมดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายปีพุทธศักราช 2556 จำนวน 282 รูป/คน จาก 21 โรงเรียนจำแนกเป็น

ผู้บริหาร	21	รูป
ครู	261	รูป/คน

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 282 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open Ended) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists) สอบถามเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ถามถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร , การพัฒนาบุคลากร , การประเมินผลงาน , การให้ค่าตอบแทน, การชำระรักษา, การให้พ้นจากงาน โดยกำหนดระดับสภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลออกเป็น 5 ระดับ

ตัวเลข 5	หมายความว่า ระดับสภาพและปัญหาการบริหาร	งานบุคคลมีมากที่สุด
ตัวเลข 4	หมายความว่า ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงาน	บุคคลมีมาก
ตัวเลข 3	หมายความว่า ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงาน	บุคคลมีปานกลาง
ตัวเลข 2	หมายความว่า ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงาน	บุคคลมีน้อย
ตัวเลข 1	หมายความว่า ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงาน	บุคคลมีน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการแก้ปัญหา

ในการแปลความหมายครั้งนี้ ผู้วิจัยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนนกลาง (Mid point) ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) อ้างอิงใน วัชร จตุพร (2553) ดังต่อไปนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างดังนี้

2.2.1 ศึกษาจาก หนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัย โดยศึกษาด้านแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนสภาพและปัญหาของ โรงเรียนทั่ว ๆ ไปและ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์เพื่อสร้างแบบสอบถาม ให้ตรงกับขอบเขตของการวิจัย ที่ได้กำหนดไว้

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ร่างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

2.2.4 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบ ได้ค่าความตรงตามเนื้อหา (IOC) ของรายข้ออยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และค่าความตรงตามเนื้อหา (IOC) ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98

2.2.5 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองให้ (Try – out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 รูป/คน ที่โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.2.6 นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97

2.2.7 ปรับปรุงและจัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. มีหนังสือนำจากบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยามเพื่อ ขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูล ถึงผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง 21 โรงเรียน

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปทางไปรษณีย์ ที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้กรอกแบบสอบถาม แบบสอบถามที่นำไปมีทั้งหมด 282 ฉบับ ได้กลับคืนมา 266 ฉบับ คิดเป็นร้อยละได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา
2. วิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามตำแหน่งและระดับการศึกษาของผู้ตอบ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลด้านคุณลักษณะทั่วไปด้วยค่าร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ สภาพและ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้วยค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean) แทนด้วยสัญลักษณ์ \bar{x} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation) แทนด้วยสัญลักษณ์ SD

5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในคุณลักษณะทั่วไปต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้าน ตำแหน่ง คือ ผู้บริหารและครู ระดับการศึกษาสามัญคือปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ t (t-test technique)

5.4 การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วตีความสร้างข้อสรุป และค่าความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง 21 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นที่สำคัญ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูตามคุณลักษณะทั่วไป

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครู ทั้งหมด 282 รูป/คน ซึ่งจำแนกตาม ระดับการศึกษาสามัญ มีข้อมูลที่น่าสนใจวิเคราะห์ ซึ่งปรากฏผลตามตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวน (รูป/คน) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา
สามัญ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (รูป/คน)	ร้อยละ
1.ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	22	8.3
ครู	224	91.7
รวม	266	100
2.ระดับการศึกษาสามัญ		
ปริญญาตรี	218	82
สูงกว่าปริญญาตรี	48	18
รวม	266	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 266 รูป/คน โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู ร้อยละ 91.7 และเป็นผู้บริหาร ร้อยละ 8.3 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 82 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18

ตอนที่ 3 การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งปรากฏผลเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงราย ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

ด้าน	สภาพ			ปัญหา		
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล
1. การสรรหาบุคลากร	3.81	0.732	มาก	3.47	0.947	ปานกลาง
2. การพัฒนาบุคลากร	3.91	0.690	มาก	3.46	0.996	ปานกลาง
3. การประเมินผลงาน	3.69	0.763	มาก	3.40	0.967	ปานกลาง
4. การให้ค่าตอบแทน	3.65	0.812	มาก	3.38	0.998	ปานกลาง
5. การชำระรักษา	3.78	0.726	มาก	3.45	1.004	ปานกลาง
6. การให้พ้นจากงาน	3.66	0.750	มาก	3.41	0.998	ปานกลาง
รวม	3.76	0.665	มาก	3.43	0.931	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านสภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงระดับจากมากไปหาน้อย มากที่สุด คือ สภาพด้านการพัฒนาบุคลากร (3.91) และด้านที่น้อยที่สุด คือ สภาพด้านการให้ค่าตอบแทน (3.65) ด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงระดับจากมากไปหาน้อย มากที่สุด คือ ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร (3.47) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ปัญหาด้านการให้ค่าตอบแทน (3.38)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการสรรหาบุคลากร (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับสภาพ
1. มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้การสรรหาได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน	3.88	0.852	มาก
2. มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.88	0.840	มาก
3. มีการสรรหาบุคลากรภายนอกและภายในให้เข้ามารับตำแหน่งงานในโรงเรียน	3.78	0.851	มาก
4. มีการคัดเลือกบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามารับตำแหน่ง	3.78	0.914	มาก
5. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร	3.72	0.989	มาก
6. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม	3.85	0.919	มาก
รวม	3.81	0.732	มาก

จากตาราง 4 พบว่า สภาพด้านการสรรหาบุคลากร เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ มีข้อที่ระดับสภาพเท่ากัน คือ มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้ การสรรหาได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน (\bar{x} = 3.88) และ มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงาน ในโรงเรียนอย่างชัดเจน (\bar{x} = 3.88) ส่วนระดับสภาพที่พบน้อยที่สุดคือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร (\bar{x} = 3.72)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับสภาพ
1. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน	4.00	0.770	มาก
2. มีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน	4.03	0.835	มาก
3. มีการส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ	3.88	0.956	มาก
4. มีการส่งเสริมบุคลากรให้ไปดูงานนอกสถานที่	3.89	0.867	มาก
5. มีการส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.88	0.893	มาก
6. มีการประเมินผลการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง	3.79	0.838	มาก
7. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร	3.90	0.856	มาก
รวม	3.91	0.690	มาก

จากตาราง 5 พบว่า สภาพด้านการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ มีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.03$) ส่วนระดับสภาพที่พบน้อยที่สุดคือ มีการประเมินผลการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง ($\bar{x} = 3.79$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการประเมินผลงาน (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับสภาพ
1. มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน	3.69	0.945	มาก
2. มีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.865	มาก
3. มีการชี้แจงกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานให้กับบุคลากรได้รับทราบ	3.68	0.859	มาก
4. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ในการประเมินผลงาน	3.62	0.905	มาก
5. มีการประเมินผลงานอยู่บนพื้นฐานความเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน	3.62	0.925	มาก
6. มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในกระบวนการประเมินผลงาน	3.73	0.913	มาก
7. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน	3.70	0.948	มาก
8. มีการแจ้งผลการประเมินผลงานให้บุคลากรทุกคนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	3.73	0.985	มาก
รวม	3.69	0.763	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพด้านการประเมินผลงาน เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ มีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.80$) ส่วนระดับสภาพที่พบน้อยที่สุดมีระดับสภาพเท่ากันคือ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ในการประเมินผลงาน ($\bar{x} = 3.62$) และมีการประเมินผลงานอยู่บนพื้นฐานความเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน ($\bar{x} = 3.62$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการให้คำตอบแทน (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับสภาพ
1. มีการกำหนดสิ่งตอบแทนเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.76	0.989	มาก
2. มีการแจ้งให้กับบุคลากรทุกคนทราบกฎเกณฑ์การพิจารณาการให้คำตอบแทน	3.69	0.922	มาก
3. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อได้รับสิ่งตอบแทน	3.61	1.015	มาก
4. มีการดำเนินการให้สิ่งตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอตามผลงานของบุคลากร	3.62	0.917	มาก
5. มีการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.55	0.975	มาก
6. มีการดำเนินการในการเบิกจ่ายคำตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.69	0.981	มาก
รวม	3.65	0.812	มาก

จากตาราง 7 พบว่าสภาพด้านการให้คำตอบแทน เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ มีการกำหนดสิ่งตอบแทนเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร (\bar{x} = 3.76) ส่วนระดับสภาพที่พบน้อยที่สุดคือ มีการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม (\bar{x} = 3.55)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการธำรงรักษา (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับสภาพ
1. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด	3.94	0.927	มาก
2. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมเพื่อความยึดมั่น	3.83	0.815	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรให้เข้มแข็ง	3.72	0.842	มาก
4. มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.86	0.840	มาก
5. มีการสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.68	0.881	มาก
6. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและจิตของบุคลากร	3.63	0.928	มาก
รวม	3.78	0.726	มาก

จากตาราง 8 พบว่าสภาพด้านการธำรงรักษา เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด ($\bar{x} = 3.94$) ส่วนระดับสภาพที่พบน้อยที่สุดคือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สุขภาพกายและจิตของบุคลากร ($\bar{x} = 3.63$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการให้พ้นจากงาน (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับสภาพ
1. มีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ไว้เหมาะสมและชัดเจน ในการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.72	0.943	มาก
2. มีการชี้แจงให้บุคลากรทุกคนทราบกฎระเบียบต่าง ๆ ในการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.65	0.879	มาก
3. มีการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด	3.64	0.880	มาก
4. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่กระทำผิดได้อธิบายข้อเท็จจริง	3.65	0.883	มาก
5. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกษียณอายุที่มีสมรรถภาพอยู่กลับเข้ามาทำงานใหม่	3.57	0.977	มาก
6. มีการช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย	3.62	0.956	มาก
7. มีการให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างยุติธรรม	3.75	0.975	มาก
รวม	3.66	0.750	มาก

จากตาราง 9 พบว่าสภาพด้านการให้พ้นจากงาน เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ มีการให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 3.75$) ส่วนระดับสภาพที่พบน้อยที่สุดคือ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกษียณอายุที่มีสมรรถภาพอยู่กลับเข้ามาทำงานใหม่ ($\bar{x} = 3.57$)

ตอนที่ 3 การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งปรากฏผลเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการสรรหาบุคลากร (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับปัญหา
1. การวางแผนกำลังคนเพื่อให้การสรรหาได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน	3.53	1.089	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.53	1.064	มาก
3. การสรรหาบุคลากรภายนอกและภายในให้เข้ามารับตำแหน่งงานในโรงเรียน	3.46	1.064	ปานกลาง
4. การคัดเลือกบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามารับตำแหน่ง	3.46	1.021	ปานกลาง
5. การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร	3.40	1.027	ปานกลาง
6. การดำเนินการสรรหาบุคลากรเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม	3.43	1.141	ปานกลาง
รวม	3.47	0.947	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ มีระดับปัญหาเท่ากันคือ การวางแผนกำลังคนเพื่อให้การสรรหาได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน ($\bar{x} = 3.53$) และการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.53$) ส่วนระดับปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร ($\bar{x} = 3.40$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับปัญหา
1. การวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน	3.53	1.156	มาก
2. การจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียน เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน	3.57	1.045	มาก
3. การส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ	3.46	1.126	ปานกลาง
4. การส่งเสริมบุคลากรให้ไปดูงานนอกสถานที่	3.42	1.163	ปานกลาง
5. การส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.39	1.118	ปานกลาง
6. การประเมินผลการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง	3.41	1.120	ปานกลาง
7. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร	3.47	1.021	ปานกลาง
รวม	3.46	0.996	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ การจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.57$) และส่วนระดับปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ การส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x} = 3.39$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการประเมินผลงาน (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับปัญหา
1. การกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน	3.45	1.064	ปานกลาง
2. การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	1.037	ปานกลาง
3. การชี้แจงกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานให้กับบุคลากรที่ได้รับทราบ	3.42	1.037	ปานกลาง
4. การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ในการประเมินผลงาน	3.36	1.087	ปานกลาง
5. การประเมินผลงานอยู่บนพื้นฐานความเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน	3.35	1.092	ปานกลาง
6. ความโปร่งใสและเป็นธรรมในกระบวนการประเมินผลงาน	3.42	1.114	ปานกลาง
7. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน	3.34	1.074	ปานกลาง
8. การแจ้งผลการประเมินผลงานให้บุคลากรทุกคนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	3.43	1.138	ปานกลาง
รวม	3.40	0.967	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่าปัญหาด้านการประเมินผลงาน เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ การกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.45$) ส่วนระดับปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ($\bar{x} = 3.34$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการให้คำตอบแทน (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับปัญหา
1. การกำหนดสิ่งตอบแทนเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.44	1.149	ปานกลาง
2. การแจ้งให้กับบุคลากรทุกคนทราบกฎเกณฑ์การพิจารณาการให้คำตอบแทน	3.43	1.098	ปานกลาง
3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อได้รับสิ่งตอบแทน	3.39	1.090	ปานกลาง
4. การดำเนินการให้สิ่งตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอตามผลงานของบุคลากร	3.27	1.121	ปานกลาง
5. การจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.32	1.081	ปานกลาง
6. การดำเนินการในการเบิกจ่ายคำตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.40	1.088	ปานกลาง
รวม	3.38	0.998	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่าปัญหาด้านการให้คำตอบแทน เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ การกำหนดสิ่งตอบแทนเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x} = 3.44$) ส่วนระดับปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ การดำเนินการให้สิ่งตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอตามผลงานของบุคลากร ($\bar{x} = 3.27$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการธำรงรักษา (N = 266)

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับปัญหา
1. การจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด	3.54	1.185	มาก
2. การส่งเสริมความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมเพื่อความยึดมั่น	3.51	1.081	มาก
3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรให้เข้มแข็ง	3.41	1.116	ปานกลาง
4. การจัดสิ่งแวดล้อมที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.39	1.070	ปานกลาง
5. การสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.39	1.101	ปานกลาง
6. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและจิตของบุคลากร	3.44	1.063	ปานกลาง
รวม	3.45	1.004	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่าปัญหาด้านการธำรงรักษา เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ การจัดกิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนระดับปัญหาที่พบน้อยที่สุดมีระดับปัญหาเท่ากันคือ การจัดสิ่งแวดล้อมที่คำนึงถึง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.39$) และ การสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการให้พ้นจากงาน (N = 266)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับปัญหา
1. การกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ไว้เหมาะสมและชัดเจน ในการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.47	1.079	ปานกลาง
2. การชี้แจงให้บุคลากรทุกคนทราบกฎระเบียบต่าง ๆ ในการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.46	1.109	ปานกลาง
3. การพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด	3.44	1.070	ปานกลาง
4. การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่กระทำผิดได้อธิบายข้อเท็จจริง	3.40	1.132	ปานกลาง
5. การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกษียณอายุที่มีสมรรถภาพอยู่กลับเข้ามาทำงานใหม่	3.34	1.112	ปานกลาง
6. การช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย	3.39	1.154	ปานกลาง
7. การให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างยุติธรรม	3.37	1.090	ปานกลาง
รวม	3.41	0.998	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่าปัญหาด้านการให้พ้นจากงาน เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้คือ การกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ไว้เหมาะสมและชัดเจนในการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{x} = 3.47$) ส่วนระดับปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกษียณอายุที่มีสมรรถภาพอยู่กลับเข้ามาทำงานใหม่ ($\bar{x} = 3.34$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน	ผู้บริหาร		ครู		t	P Sig. 2tailed
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. การสรรหาบุคลากร	4.08	0.755	3.79	0.727	1.805	0.072
2. การพัฒนาบุคลากร	4.14	0.558	3.89	0.698	1.645	0.101
3. การประเมินผลงาน	4.02	0.631	3.66	0.769	2.119	0.035
4. การให้ค่าตอบแทน	3.87	0.725	3.63	0.817	1.323	0.187
5. การชำระรักษา	3.94	0.759	3.76	0.722	1.101	0.272
6. การให้พ้นจากงาน	3.78	0.847	3.65	0.742	0.796	0.427
รวม	3.97	0.615	3.73	0.667	1.640	0.102

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ที่แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสามัญ

ด้าน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P Sig.2tailed
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. การสรรหาบุคลากร	3.80	0.751	3.90	0.639	0.886	0.377
2. การพัฒนาบุคลากร	3.91	0.696	3.94	0.666	0.316	0.752
3. การประเมินผลงาน	3.69	0.777	3.71	0.704	0.190	0.849
4. การให้ค่าตอบแทน	3.63	0.839	3.76	0.674	0.987	0.325
5. การชำระรักษา	3.77	0.745	3.80	0.637	0.198	0.843
6. การให้พ้นจากงาน	3.66	0.755	3.66	0.736	0.066	0.947
รวม	3.74	0.682	3.79	0.587	0.219	0.502

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาสามัญ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน	ผู้บริหาร		ครู		t	P Sig. 2tailed
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. การสรรหาบุคลากร	3.70	0.885	3.45	0.951	1.228	0.221
2. การพัฒนาบุคลากร	3.73	0.840	3.44	1.007	1.331	0.184
3. การประเมินผลงาน	3.57	0.954	3.38	0.968	0.876	0.382
4. การให้ค่าตอบแทน	3.55	0.921	3.36	1.005	0.868	0.386
5. การชํารงรักษา	3.53	1.014	3.44	1.005	0.414	0.679
6. การให้พ้นจากงาน	3.40	1.112	3.41	0.989	0.065	0.948
รวม	3.58	0.890	3.41	0.935	0.814	0.416

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาสามัญ

ด้าน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P Sig. 2tailed
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. การสรรหาบุคลากร	3.43	0.959	3.65	0.878	1.502	0.134
2. การพัฒนาบุคลากร	3.43	0.996	3.63	0.989	1.265	0.207
3. การประเมินผลงาน	3.38	0.966	3.48	0.977	0.643	0.521
4. การให้ค่าตอบแทน	3.36	1.011	3.44	0.947	0.498	0.619
5. การชำระรักษา	3.44	1.006	3.49	1.007	0.337	0.736
6. การให้พ้นจากงาน	3.41	0.988	3.42	1.051	0.056	0.955
รวม	3.41	0.936	3.52	0.912	0.750	0.454

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีระดับการศึกษาสามัญ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา

ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะข้อปัญหาและการแก้ไขปัญหาคั้ง 6 ด้านของการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยสรุปได้ดังนี้

- 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนในการสรรหาบุคลากร และกำหนดตำแหน่งงานให้ชัดเจน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนโรงเรียนได้อย่างเพียงพอ เพื่อให้การสรรหาได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงาน
- 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และควรมีการติดตามประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร นอกจากนั้นควรสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร

3) ด้านการประเมินผลงาน ควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานให้ชัดเจน และควรแจ้งผลการประเมินผลงานให้บุคลากรได้ทราบเพื่อพัฒนาตนเอง

4) ด้านการให้ค่าตอบแทน ควรให้ความสำคัญต่อการให้สิ่งตอบแทนแก่บุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน การให้ค่าตอบแทนที่เป็นรูปของเงินเดือนควรเป็นไปตามวุฒิ

5) ด้านการชำระรักษา ควรให้ความสำคัญต่อการชำระรักษาบุคลากร และควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อความมั่นคงในชีวิต

6) ด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีความถูกต้องและยุติธรรม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 ผลการวิจัย สรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1.1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารและครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู และระดับการศึกษาสามัญ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสามัญอยู่ในระดับปริญญาตรี

1.1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน คือ

สภาพด้านการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการประเมินผลการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพด้านการสรรหาบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้การสรรหาได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพด้านการธำรงรักษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและจิตของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพด้านการประเมินผลงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

และมีการเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และมีการประเมินผลงานอยู่บนพื้นฐานความเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพด้านการให้พินิจจากงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการให้นักเรียนพินิจจากงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการเปิดโอกาสให้นักเรียนที่เกษียณอายุที่มีสมรรถภาพอยู่กลับเข้ามาทำงานใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพด้านการให้ค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการกำหนดสิ่งตอบแทนเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน คือ ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนกำลังคนเพื่อให้การสรรหาได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปัญหาด้านการธำรงรักษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการจัดสิ่งแวดล้อมที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการสร้างความเชื่อมั่นให้นักเรียนรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปัญหาด้านการให้พินิจจากงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ไว้ อย่างเหมาะสมและชัดเจนในการให้นักเรียนพินิจจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการเปิดโอกาสให้นักเรียนที่เกษียณอายุที่มีสมรรถภาพอยู่กลับเข้ามาทำงานใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปัญหาด้านการประเมินผลงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปัญหาด้านการให้ค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดสิ่งตอบแทนเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการดำเนินการให้สิ่งตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอตามผลงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสามัญ ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.1.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสามัญ ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

2.1 สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามรายด้านปรากฏว่ามีการดำเนินการครบทั้งทั้ง 6 ด้าน อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

ภาพรวม สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง 6 ด้าน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ซึ่งตามหลักทฤษฎีการบริหาร ในองค์กรต้องมีการวางแผนในการบริหารจัดการที่ดี มีการวางแผนกำลังคนได้อย่างเหมาะสม มีการติดต่อสื่อสารที่ดี และมีการควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบ และนอกจากนั้นทางกระทรวงศึกษาธิการก็ได้กำหนดภาระงานที่โรงเรียนจะต้องบริหารจัดการมีทั้งหมด 7 งานด้วยกัน หนึ่งในนั้นก็คือการบริหารงานบุคคล ดังนั้นการบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ ภัควิพิทาคำ (2556) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาพรวมสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านที่พบว่าการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านการ พัฒนาบุคลากร แสดงให้เห็นว่าทางโรงเรียนพิจารณาเห็นความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการในด้านนี้มา เพราะเป็นภาระหน้าที่ที่โรงเรียนต้องดำเนินการเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง

สอดคล้องกับ พิมพ์พิชชา บุญสืบสันติ (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการมากที่สุด แต่ถึงแม้ว่าสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายจะมีสภาพการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังมีบางด้านที่มีสภาพการดำเนินการน้อย เช่น ด้านการให้ค่าตอบแทน ในการดำเนินการให้ค่าตอบแทนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดในด้านนี้คือ โรงเรียนมีการจัดสรรสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมมีค่าน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นโรงเรียนในลักษณะการกุศล ได้รับงบประมาณในการสนับสนุนจากรัฐบาลไม่มากนัก จึงทำให้งบประมาณในการให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรไม่เพียงพอ และบุคลากรได้รับค่าตอบแทนก็ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เนตรหทัย ดีเป้า (2557) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การดำเนินการในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

โดยภาพรวม ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคหรือข้อขัดข้องบางประการ เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรขาดแคลน และข้อจำกัดต่าง ๆ ของสถานศึกษา จึงทำให้อาจเป็นสาเหตุให้ปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลที่พบว่ามีปัญหามากที่สุด คือด้านการสรรหาคูหาบุคลากร พบว่าโรงเรียนขาดการวางแผนเพื่อให้การสรรหาคูหาบุคลากรได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และขาดการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีปัญหาเรื่องของการขาดการวางแผนกำลังคนและไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานที่ชัดเจน จึงทำให้ได้บุคลากรที่เข้ามาทำงานไม่ตรงกับสายงาน อาจเป็นเพราะโรงเรียนเห็นว่าโรงเรียนมีขนาดเล็กจึงไม่เห็นถึงความสำคัญในการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับ นวทัศน์ แนวสุข (2548) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ประจำปีการศึกษา 2548 พบว่า การสรรหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ พระมหาประยุต ศรีแก้วกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตบาฬิพุทธ โฆส นครปฐม พบว่า การได้มาซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตบาฬิพุทธ โฆส นครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง คือไม่ได้จัดทำ

หลักเกณฑ์และวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ทำให้การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่มีอยู่

และนอกจากนั้นก็ยังพบว่า โรงเรียนขาดการวางแผนในการพัฒนาและจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีขนาดเล็กบุคลากรมีน้อยแต่ภาระงานมีมาก จึงไม่มีเวลา และงบประมาณในการสนับสนุนในด้านนี้ มีน้อยจึงทำให้ไม่ได้มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ สิริินภา อมรไพศาลเลิศ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายก และสาขาลำปางผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขาดการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีคุณลักษณะทั่วไปต่างกันต่อสภาพการบริหารงานบุคคล อภิปรายผลเรียงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1) ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรัช หนูทองแก้ว (2549) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม ในกลุ่มที่ 2 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) ผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ หุมเพ็ง พันระจันทรสุข (2547) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

2.4 การทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีคุณลักษณะทั่วไปต่างกันต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล อภิปรายผลเรียงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1) ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้าน

ไม่ต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนมีขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยจึงทำให้ผู้บริหารและครูมองเห็นปัญหาไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เผล็จ ขอบรูป และคณะ (2552) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

2) ผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน เนื่องจากพบว่าผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาสามัญใกล้เคียงกัน ส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 82 จึงทำให้ความคิดเห็นไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งยังพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในแต่ละปัญหาและเสนอการนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม ดังนี้

1) โรงเรียนควรพัฒนาระบบการวางแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร จนถึงการใช้บุคลากรพ้นจากงาน

- 2) โรงเรียนยังขาดการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน เช่นการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงาน การกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้ค่าตอบแทน การกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ในการให้พื้นที่จากงาน ดังนั้น โรงเรียนควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และมีความยุติธรรมในการดำเนินการ
- 3) โรงเรียนยังขาดการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ดังนั้นสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และโรงเรียนควรส่งเสริมให้มีความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร ได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรรู้สึกถึงความมั่งคั่งในการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีการวางแผนในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ชัดเจนเพื่อให้โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนกลุ่มอื่น ๆ ด้วย เพื่อจะได้รู้ปัญหาชัดเจนขึ้นในการปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- 2) ควรทำการศึกษาความต้องการของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้วย เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนในการดำเนินการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ควรทำการศึกษาความต้องการของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามสถานภาพ คือพระกับฆราวาสด้วย เพื่อจะได้แนวคิดที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน และพัฒนางานบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมล รอดคล้าย. 2532. สภาพปัญหาการจัดการศึกษาคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ. ม.ป.ท.

กองการศาสนศึกษา กรมการศาสนา. 2527. ประวัติการศึกษาคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ.

โรงพิมพ์การศาสนา.

กิ่งพร ทองใบ. 2553. ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ . กรุงเทพฯ. พิมพ์ที่ เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2549. ข้อมูลสารสนเทศ.

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย 2555. ข้อมูลสารสนเทศ.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2554. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาคริต ชาญชิตปรีชา. 2546. องค์การและการจัดการ. สกลนคร. สำนักพิมพ์ราชภัฏสกลนคร.

ชนิตา เมืองเผือก. 2555. ศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ณรงค์วิทย์ แสงทอง. 2547. ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2547. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ. ซีเอ็ดเคชั่นจำกัด.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2545. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์
เม็ดทรายพริ้นติ้งส์.

ธงชัย สันติวงษ์. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ. พิมพ์ที่ประชุมช่าง.

ธัญญา ผลอนันต์. 2546. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล:แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. อินโนกราฟฟิกส์.

ธีรภัฏ หนูทองแก้ว. 2549. สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ใน
กลุ่มที่ 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช.

นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. 2548. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. จามจุรีโปรดักท์.

นาวาศน์ แนวสุข. 2548. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต ,บัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสระแก้ว.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2526. โน้ตย่อบริหาร. กรุงเทพฯ. บพิศการพิมพ์ .

เนตรหทัย ดีเป้า. 2557. สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสขนาด
กลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสต
รมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญศรี พรหมพันธุ์ และคณะ. 2547. การพัฒนาเครื่องมือชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บรรจบ ศรีประภาพงศ์. 2548. ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒ . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

ปิยบุษ รัตนกุล. 2553. ระบบการบริหารค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน. งานวิเคราะห์. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประจักษ์ โนนทวงษ์. 2551. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครแก่น จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุสติ รุคาคม. 2551. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เผด็จ ขอบรูป และคณะ. 2552. ปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. งานวิจัย ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พนัส หันนาคินทร์. 2542. ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพฯ ๗จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พยอม วงศ์สารศรี. 2540. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พิชชาวริน ชนะคุ้ม . 2554. การประเมินผลการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร . ปริญญาโท รัชฎาธิราช . รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต นโยบายสาธารณะ . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พิมพ์พิชชา บุญสืบสันติ . 2557. สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. 2552. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต ๓ วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาประยูทธ ศรีแก้วกุล . 2546. การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตบาฬีพุทธโฆส นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศีลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาปริดี สีหวัดร . 2548. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาสุวรรณ กระแสเทพ. 2545. การบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ ศีลศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระภราดร สุชากุล. 2547. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ 12. กรุงเทพฯ
- พระเส็ง ปกสุสโร(วงษ์พันธุ์เสื่อ). 2554. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภักวี พิทาคำ. 2556. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยแม่
ฟ้าหลวง.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ.

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11. 2549. เอกสารสรุปผลการประชุมเชิง ปฏิบัติการ
กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. ม.ป.ท. อัดสำเนา.

วรพจน์ บุษราคัมวดี. 2551. องค์กรและการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วิจิตร ศรีสอ้าน. 2528. ลักษณะและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล. ในเอกสารการสอน ชุด
วิชาการบริหารงานบุคคล หน้าที่ 1 – 7. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.

วันชัย ปานจันทร์. 2549. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยใช้ฐานความรู้.

วัชระ จตุพร. 2553. การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษาและผู้นำ
ทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. โพรเพซ.

วิราวรรณ รพีพิศาล. 2554. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. วิจิตรหัตถการ.

ศิริพร เพ็ชรมณี . 2552. การประเมินผลการปฏิบัติการสอน . คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ .
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สินารด ศิริจันทพันธุ์. 2546. กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. อุดรธานี.

ศุภชัย ขาวะประกาย . 2548. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ.

สมคิด บางโม. 2548. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ. วิทยพัฒน์.

สมาน อัสวภูมิ. 2545 . การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

ศักดิ์กรินทร์ อยู่ฝ่อง . 2553. การวิเคราะห์งานสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา . คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สมัย สว่างวงษ์. 2550. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

สุจิตร์ ธนันทน์. 2552. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุนันทา เลานันท์. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ.

สุรัตนา วงศ์วิทย์วิโชติ. 2554. การบริหารบุคลากรครูผู้สอนผู้มีความเป็นเลิศ กรณีศึกษาโรงเรียนวงศ์วิทย์ จังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและเป็นผู้นำทางการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน . 2551. การบริหารค่าตอบแทน. [Online] Available: <http://www.moi.go.th> [2556, สิงหาคม 14].

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2551. พระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551.
เอกสารพิมพ์เผยแพร่ห้ามจำหน่าย . กรุงเทพฯ. สไตส์ครีเอทีฟเฮ้าส์ จำกัด.

สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา . 2551. รายงานผลการประเมินคุณภาพ
ภายนอก รอบที่ 2 ระหว่าง 2549 – 2551 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัด
เชียงราย

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา . 2552. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ
การนำเสนอผลการประเมินภายนอกไปใช้ สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ : โรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ. สำนักงานเอกสารอัดสำเนา.

สรวรรณ เรื่องกัลปวงศ์. 2552. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สิรินภา อมรไพศาลเลิศ. 2555. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ.
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หวน พันธุ์พันธุ์. 2549. นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ. ศูนย์การพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

หุ้มเพ็ง พันธะจันทร์สุข. 2547. สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
ศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน . 2549. การ บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษา
เขต 5. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาษาอังกฤษ

Ivancevich, John M. 2004. **Human Resource Management**. 9 th. ed., U.S.A : Richard D.Irwin, Inc.

Reddy R. 2004. **Personnel Management**. India: S.B. Nangia.

Michael, Thomas. 2001. **Thought the eyes of school Personnel Administration : What Matters selecting elementary school Principle**. Thesis Ed.D Drake University Abstracts.

Scott, Edward.2001. **Northen California School Superintendents, perceptions Regarding Conflicts with Board Member in the Area of Human Resource Administration**. Thesis (Ed.D) University of La veme.

Blank, E.B. 1991. **A Model Job Description For Personnel Administrator position in North CarolinaPublic School System," North Carolina**. (The University of North Carolina at Greensboro.

Castettet,William.B.1990. **The Function in Educational Administration**. New York : Macmillian Publishing Company.

Ivancevich, A. 1988. **Dictionary of Personnel Management**. Suffolk, Great Britain : Richard D.Irein, Inc.

Flippo, Edwin B. 1984. **Principle of Personnel Management**. New York : McGraw – Hill.
Beach, D.S.1970. **Personnal : The management of people at work**(2 nd ed). New York :Macmillan.

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อินตา ศิริวรรณ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาเอก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. ดร.บุญส่ง หาญพานิช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยสยาม
4. ดร.พิเชษฐ มุสิกะโปดก ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยสยาม
5. ดร.คุณฤๅ สี่วงศ์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

ภาคผนวก ข

โรงเรียนและจำนวนบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 รายชื่อโรงเรียนและจำนวนบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จ. เชียงราย

ลำดับที่	โรงเรียนพระปริยัติธรรม	ประชากร	
		ผู้บริหาร	ครู
1	ชยาภิวัดนันทวิทยา	1	17
2	พุทธวิงศ์วิทยา	1	18
3	โสภณจริยธรรมวิทยา	1	13
4	วัดเจติย์หลวงวิทยา	1	12
5	วัดอามาศย์วิทยา	1	15
6	วัดศรีงิ้ววิทยา	1	27
7	วัดวิเชตรมณี	1	10
8	วัดสันหนองบัววิทยา	1	10
9	วัดป่าตาลใต้	1	12
10	วัดไชยสถานวิทยา	1	13
11	พุทธศาสตร์ศึกษา	1	3
12	วัดแม่คำวิทยา	1	15
13	บุญเรืองวิทยา	1	7
14	เวียงชัยพิทยา	1	10
15	วัดฝิ่งหมื่นวิทยา	1	15
16	วัดหนองบัวพิทยา	1	11
17	เวียงแก่นวิทยา	1	7
18	แก่นเหนือวิทยา	1	11
19	วัดหมื่นพุทธวิทยา	1	10
20	พระธาตุเวียงสอปริยัติศึกษา	1	7
21	ดงชัยพิทยา	1	18
รวม	21 โรงเรียน	21 รูป	261รูป/คน
รวมทั้งหมด 282 รูป/คน			

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ถามถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล
ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การให้ค่าตอบแทน การ
ชำระรักษา การให้พ้นจากงาน และคำถามกำหนดระดับ สภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลออกเป็น 5
ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการ
แก้ปัญหา

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง การตอบแบบสอบถามจะไม่มี
ผลกระทบใด ๆ ต่อตัวผู้ตอบหรือหน่วยงานใด ๆ เพราะผลการวิจัยนี้จะนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น
จึงขอความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี
จากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(พระศราวุธ วุฒิแพทย์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาและ

ผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม

ตอนที่ 1
คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่ง

() 1.1 ผู้บริหาร ()

1.2 ครู

2. ระดับการศึกษาสามัญ

() 2.1 ปริญญาตรี ()

2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

ชื่อโรงเรียน.....

ข้อ	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับสภาพ					ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8	การจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน										
9	การส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ										
10	การส่งเสริมบุคลากรให้ไปปฏิบัติงานนอกสถานที่										
11	การส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร										
12	การประเมินผลการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง										
13	การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร										
14	ด้านการประเมินผลงาน การกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน										
15	การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
16	การชี้แจงกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานให้กับบุคลากรได้รับทราบ										
17	การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ในการประเมินผลงาน										
18	การประเมินผลงานอยู่บนพื้นฐานความเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน										
19	ความโปร่งใสและเป็นธรรมในกระบวนการประเมินผลงาน										
20	การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน										

ข้อ	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับสภาพ					ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
21	การแจ้งผลการประเมินผลงานให้บุคลากรทุกคนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเอง										
22	ด้านการให้ค่าตอบแทน การกำหนดสิ่งตอบแทนเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร										
23	การแจ้งให้กับบุคลากรทุกคนทราบกฎเกณฑ์การพิจารณาการให้ค่าตอบแทน										
24	การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อได้รับสิ่งตอบแทน										
25	การดำเนินการให้สิ่งตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอตามผลงานของบุคลากร										
26	การจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม										
27	การดำเนินการในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม										
28	ด้านการธำรงรักษา การจัดกิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด										
29	การส่งเสริมความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมเพื่อความยึดมั่น										
30	การจัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ให้เข้มแข็ง										
31	การจัดสิ่งแวดล้อมที่คำนึงถึง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร										

ข้อ	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับสภาพ					ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
32	การ สร้าง ความ เชื่อมั่นให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน										
33	การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและจิตของบุคลากร										
34	ด้านการให้พ้นจากงาน การกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ให้อย่างเหมาะสมและ ชัดเจนในการให้บุคลากรพ้นจากงาน										
35	การชี้แจงให้บุคลากรทุกคนทราบกฎระเบียบต่าง ๆ ในการให้บุคลากรพ้นจากงาน										
36	การ พิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด										
37	การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่กระทำผิดได้อธิบายข้อเท็จจริง										
38	การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกษียณอายุที่มีสมรรถภาพอยู่กลับเข้ามาทำงานใหม่										
39	การช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย										
40	การให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างยุติธรรม										

ตอนที่ 3

เป็นแบบสอบถามปลายเปิด(Open Ended) เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา

ด้านการสรรหาบุคลากรอื่น ๆ ระบุ

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

ด้านการพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ ระบุ

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

ด้านการประเมินผลงานอื่น ๆ ระบุ

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

ด้านการให้ค่าตอบแทนอื่น ๆ ระบุ

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....

ด้านการชำระรักษาอื่น ๆ ระบุ

.....
.....
.....

ด้านการให้พ้นจากงานอื่น ๆ ระบุ

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ พระศรายุทธ นามสกุล วุฒิแพทย์ ฉายา สุเมโธ

วันเดือนปีเกิด วันที่ 20 พฤศจิกายน 2530

ภูมิลำเนา บ้านสันติคีรี ตำบลแม่เปา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 317 วัดบางน้ำชน ถ.เจริญนคร แขวงลำพร้า เขตธนบุรี

กรุงเทพมหานคร 10600

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2546 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา ตำบลเม็งราย

อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

พ.ศ. 2549 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา ตำบลเม็งราย

อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

พ.ศ. 2554 พุทธศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาการสอนภาษาไทย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เกียรตินิยมอันดับ 2)