

## 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 และมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพการและจิตของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพด้านการประเมินผลงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และมีการประเมินผลงานอยู่บนพื้นฐานความเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพด้านการให้พ้นจากงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกษียณอายุที่มีสมรรถภาพอยู่กลับเข้ามาทำงานใหม่ 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 และการสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปัญหาด้านการให้พ้นจากงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ไว้เหมาะสมและชัดเจนในการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกษียณอายุที่มีสมรรถภาพอยู่กลับเข้ามาทำงานใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปัญหาด้านการประเมินผลงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปัญหาด้านการให้ค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดสิ่งตอบแทนเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการดำเนินการให้สิ่งตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอตามผลงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**1.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย**

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสามัญ ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

**1.1.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย**

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสามัญ ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

## 2. อภิปรายผล

**2.1 สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามรายด้านปรากฏว่ามีการดำเนินการครบทั้งทั้ง 6 ด้าน อภิปรายได้ดังต่อไปนี้**

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

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านที่พบว่ามีผลการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านการ พัฒนาบุคลากร แสดงให้เห็นว่าทางโรงเรียนพิจารณาเห็นความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการในด้านนี้มา เพราะเป็นภาระหน้าที่ที่โรงเรียนต้องดำเนินการเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์พิชชา บุญสืบสันติ (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 3 พบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการมากที่สุด แต่ถึงแม้ว่าสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายจะมีสภาพการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังมีบางด้านที่มีสภาพการดำเนินการน้อย เช่นด้านการให้ค่าตอบแทน ในการดำเนินการให้ค่าตอบแทนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดในด้านนี้คือ โรงเรียนมีการจัดสรรสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เป็นไปอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 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 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรค หรือ ข้อขัดข้องบางประการ เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรขาดแคลน และข้อจำกัดต่าง ๆ ของสถานศึกษา จึงทำให้อาจเป็นสาเหตุให้ปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลที่พบว่ามีปัญหามากที่สุด คือด้านการสรรหาบุคลากร พบว่าโรงเรียนขาดการวางแผนเพื่อให้การสรรหาบุคลากรได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และขาดการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีปัญหาเรื่องของการขาดการวางแผนกำลังคน และไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานที่ชัดเจน จึงทำให้ได้บุคลากรที่เข้ามาทำงานไม่ตรงกับสายงาน อาจเป็นเพราะโรงเรียนเห็นว่าโรงเรียนมีขนาดเล็กจึงไม่เห็นถึงความสำคัญในการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับ นวทัศน์ แนวสุข (2548) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ประจำปีการศึกษา 2548 พบว่า การสรรหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ

สอดคล้องกับ พระมหาประยูร ศรีแก้วกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตบาฬีพุทธโฆส นครปฐม พบว่า การได้มาซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตบาฬีพุทธโฆส นครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่ได้จัดทำหลักเกณฑ์และวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ทำให้การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่มีอยู่

และนอกจากนั้นก็ยังพบว่า โรงเรียนขาดการวางแผนในการพัฒนาและจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีขนาดเล็กบุคลากรมีน้อยแต่ภาระงานมีมาก จึงไม่มีเวลา และงบประมาณในการสนับสนุนในด้านนี้ มีน้อยจึงทำให้ไม่ได้มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ สิริรักษา 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 ชีร์กัญ หนูทองแก้ว (2549) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในกลุ่มที่ 2 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) ผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

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

**2.4 การทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีคุณลักษณะทั่วไปต่างกันต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล อภิปรายผลเรียงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้**

1) ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนมีขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยจึงทำให้ผู้บริหารและครูมองเห็นปัญหาไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เผล็จ ขอบรูป และคณะ (2552) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

2) ผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม 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 การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งยังพบปัญหาและ

อุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในแต่ละปัญหาและเสนอการนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม ดังนี้

- 1) โรงเรียนควรพัฒนาระบบการวางแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร จนถึงการให้บุคลากรพ้นจากงาน
- 2) โรงเรียนยังขาดการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน เช่นการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงาน การกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้ค่าตอบแทน การกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ในการให้พ้นจากงาน ดังนั้นโรงเรียนควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และมีความยุติธรรมในการดำเนินการ
- 3) โรงเรียนยังขาดการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ดังนั้นสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และโรงเรียนควรส่งเสริมให้มีความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีการวางแผนในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ชัดเจนเพื่อให้โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

### 3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนกลุ่มอื่น ๆ ด้วย เพื่อจะได้รู้ปัญหาชัดเจนขึ้นในการปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- 2) ควรทำการศึกษาความต้องการของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้วย เพื่อจะได้ นำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนในการดำเนินการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ควรทำการศึกษาความต้องการของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามสถานภาพ คือพระภิกษุสามเณรด้วย 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.



ฉรงค์วิทย์ แสงทอง. 2547. ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการรักษาบุคลากรให้อยู่นาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2547. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ. ซีเอ็ดเคชั่นจำกัด.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2545. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์เม็ดทรายพรินติ้ง.

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

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

ธีรรัช หนูทองแก้ว. 2549. สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในกลุ่มที่ 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. 2548. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. จามจุรีโปรดักท์.

นวทัศน์ แนวสุข. 2548. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,บัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสระแก้ว.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2526. โน้ตย่อบริหาร. กรุงเทพฯ. บพิศการพิมพ์ .

- เนตรหทัย ดีเป้า. 2557. สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญศรี พรหมพันธุ์ และคณะ. 2547. การพัฒนาเครื่องมือชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. 2548. ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒ . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปิยนุช รัตนกุล. 2553. ระบบการบริหารค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน. งานวิเคราะห์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประชาธรัตน์ โนนทวงษ์. 2551. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครแก่น จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มุสดี รุคาคม. 2551. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เผด็จ ขอบรูป และคณะ. 2552. ปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. งานวิจัย ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พนัส หันนาคินทร์. 2542. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2540. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พิชชาวริน ชนะคุ้ม . 2554. การประเมินผลการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต นโยบายสาธารณะ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พิชชา บุญสืบสันติ . 2557. สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่  
พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต  
สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา .  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. 2552. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต ๓ วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต ,  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาประยุต ศรีแก้วกุล . 2546. การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัย วิทยาลัยเขตบาฬีพุทธโฆส นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาปริดี สีหวัดร . 2548. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาสุวรรณ กระแสเทพ. 2545. การบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ  
ศึกษา กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา .  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระภราดร สุขากุล. 2547. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัด  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ 12. กรุงเทพฯ

- พระเส็ง ปภสฺสโร(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 ศรีสอาน. 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 โกลสุวรรณจินดา. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. โพรเพซ.
- วิราวรรณ รพีพิศาล. 2554. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. วิจิตรหัตถการ.

ศิริพร เพ็ชรธนิ . 2552. การประเมินผลการปฏิบัติการสอน . คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ . มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ศินารถ ศิริจันทพันธ์.2546. กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. อุดรธานี.  
ศุภชัย ขาวะประภาส . 2548. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ.

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

สमान อัสวภูมิ. 2545 . การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุดรราชธานี.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

ศักดิ์กรินทร์ อยู่ผ่อง . 2553. การวิเคราะห์งานสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา . คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

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

สุจิตร ธนานันท์. 2552. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุนันทา เลาหนันท์. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ.

สุรัตนา วงศ์วิทย์โชติ. 2554. การบริหารบุคลากรครูผู้สอนสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษาโรงเรียนวงศ์วิทย์ จังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการและผู้นำทางการศึกษา. 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 เรืองกัลปวงศ์. 2552. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

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

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

หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข. 2547. สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ  
ศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต 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. **Northern 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.

Castetter, William.B.1990. **The Function in Educational Administration.** New York :  
Macmillan 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 สีวังคำ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

**ภาคผนวก ข**

โรงเรียนและจำนวนบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 รายชื่อโรงเรียนและจำนวนบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จ. เชียงราย

ลำดับที่	โรงเรียนพระปริยัติธรรม	ประชากร	
		ผู้บริหาร	ครู
1	ชยาภิวัดนันทวิทยา	1	17
2	พุทธวิงศ์วิทยา	1	18
3	โสภณจริยธรรมวิทยา	1	13
4	วัดเจดีย์หลวงวิทยา	1	12
5	วัดอามาศย์วิทยา	1	15
6	วัดศรีแจ้งวิทยา	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	พระธาตุเวียงส่อปริยัติศึกษา	1	7
21	ดงชัยพิทยา	1	18
รวม	21 โรงแ	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

(พระศรายุธ 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.....

## ตอนที่ 2

เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา  
ในจังหวัดเชียงราย ทั้ง 6 ด้าน

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างด้านขวาให้ตรงกับระดับ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านให้เป็นจริงมากที่สุด โดยระดับตัวเลขความคิดเห็นมีความหมายดังนี้

ตัวเลข 5	หมายความว่า ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีมากที่สุด
ตัวเลข 4	หมายความว่า ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีมาก
ตัวเลข 3	หมายความว่า ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง
ตัวเลข 2	หมายความว่า ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีน้อย
ตัวเลข 1	หมายความว่า ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลมีน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับสภาพ					ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	<b>ด้านการสรรหาบุคลากร</b> การวางแผนกำลังคนเพื่อให้การสรรหาได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน										
2	การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน										
3	การสรรหาบุคลากรภายนอกและภายในให้เข้ามารับตำแหน่งงานในโรงเรียน										
4	การคัดเลือกบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามารับตำแหน่งงาน										
5	การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร										







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** พระศราวุธ 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 )