

**การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย**
**A Study of Condition and Problems of Personnel
Administration of Phra Pariyattidhamma Schools, General Education
Division in Chiang Rai Province**

พระศรายุทธ วุฒิแพทย*

Phrasarayut Wuttipaet

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งและระดับ การศึกษาสามัญ ในขอบข่ายงานบุคคล ๖ ด้าน คือ ๑) การสรรหาบุคคล ๒) การพัฒนาบุคลากร ๓) การประเมินผลงาน ๔) การให้ค่าตอบแทน ๕) การดำรงรักษา ๖) การให้พ้นจากงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีจำนวนทั้งหมด ๒๘๒รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามมี ๓ ลักษณะ คือ ๑) แบบสำรวจรายการ (Check Lists) ๒) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๓) แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๗ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยของประชากร ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (SD) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า (t-test) และการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วตีความสร้างข้อสรุป และค่าความถี่

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๗๖) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า สภาพด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (๓.๙๑) และสภาพด้านการให้ ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (๓.๖๕)

๒. ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (๓.๔๓) เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (๓.๔๗) และปัญหาการให้ ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (๓.๓๘)

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม

๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสภาพการบริหารงานบุคคล
จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไปพบว่า

๓.๑ ตำแหน่งของผู้บริหารและครูที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการ
บริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

๓.๒ ระดับการศึกษาสามัญของผู้บริหารและครูที่ต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

๔. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อปัญหาการบริหารงาน
บุคคล จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไปพบว่า

๔.๑ ตำแหน่งของผู้บริหารและครูที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการ
บริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

๔.๒ ระดับการศึกษาสามัญของผู้บริหารและครูที่ต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

๕. ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาสรุปคือ ๑) การสรรหาบุคลากรควรมีการวางแผน
ในการสรรหาบุคลากร และกำหนดตำแหน่งงานให้ชัดเจน ๒) การพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผน
ในการพัฒนาบุคลากร และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ๓) การประเมินผลงานควรมีการ
กำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานให้ชัดเจน ๔) การให้ค่าตอบแทน ควรให้ความสำคัญต่อการ
ให้สิ่งตอบแทนแก่บุคลากร ๕) การดำรงรักษา ควรให้ความสำคัญต่อการดำรงรักษาบุคลากร ๖) การ
ให้พ้นจากงาน ควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

Abstract

The purposes of this study are to investigate the Study of Condition and Problems of Personnel Administration as well as to compare the opinions of the managers and teachers (with different positions and general education levels) towards the condition and problems of the Personnel Administration General Education division of Phra Pariyattidhamma Schools in Chiang Rai Province in the six following aspects of the Personnel Administration; 1) recruitment, 2) Personnel development, 3) performance evaluation, 4) compensation, 5) retention and 6) discharge. The population included 282 managers and teachers of General Education division of Phra Pariyattidhamma Schools in Chiang Rai Province. Three research instruments were utilized: 1) check list, 2) rating scale and 3) open ended questionnaires with the reliability value at 0.97. Data were analyzed with computer

software. The statistics used for the data analysis were percentage, mean ($\bar{x}$) and standard deviation (SD). The hypotheses were tested with (t-test). The data from the open ended instrument were analyzed regarding the contents and then interpreted in order to summarize and calculate frequencies.

The research findings were as follows:

1. In overall, the mean of the Condition of Personnel Administration were at high level (3.76). The personnel development aspect had the highest mean (3.91), while the compensation aspect had the lowest mean (3.65).

2. The mean of the problems of the personnel Administration was medium (3.43). The recruitment aspect had the highest mean (3.47), but the compensation aspect had the lowest mean (3.38).

3. By comparing the opinions of the managers and teachers towards the condition of the Personnel Administration, findings were as follows. 1) The managers and teachers with different positions did not have different opinions towards the condition of Personnel Administration in overall, 2) The managers and teachers with different general education levels did not have different opinions towards the condition of the Personnel Administration in overall.

4. The comparison of the opinions of the managers and teachers towards the problems of the Personnel Administration, the findings were as follows. 1) The managers and teachers with different positions did not have different opinions towards the problems of the Personnel Administration in overall, 2) The managers and teachers with different general education levels did not have different opinions towards the problems of the Personnel Administration in overall.

5. Recommendations are as follows. Firstly, recruitment plans should be made and positions should be clearly separated. Secondly, Personnel development plans should be prepared and the Personnel development should be emphasized. Thirdly, performance evaluation criteria should be set. Fourthly, the compensations for the employees should be valued. Fifthly, the employee retention should be focused. Sixthly, discharge criteria should be clearly set and consistent.

Keyword: Personnel Administration, General Education Ecclesiastical Schools

Section of PhraPariyattidhamma.

๑. บทนำ

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย โดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ โดยจัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของ พระภิกษุ สามเณร ที่จะได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นแก่งานพระพุทธศาสนา เป็นหลักสูตรที่ทำให้ การศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษาอันเป็นพื้นฐานการประพฤติปฏิบัติธรรมวินัย ตามควรแก่ฐานานุรูปและความสนใจ เป็นหลักสูตรที่โรงเรียนสามารถจัดแผนการเรียนให้จบในตัวเองได้ หรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ มุ่งส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร มีบุคลิกภาพและอาจารย์วัดอันสมควรแก่สมณเพศ และเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณร ค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัดเฉพาะตน และช่วยให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทางคติโลก และศีลธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบันได้ตามควรแก่สมณวิสัย โดยไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์ รวมทั้งเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุ สามเณรเมื่อเรียนจบแต่ละชั้นย่อมได้ความรู้ เป็นเครื่องบริหารรักษาตนขณะบวชอยู่ เมื่อลาสิกขาออกไปย่อมมีความรู้พอควรแก่อัตภาพเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคมฆราวาส และหากมุ่งหมายจะเรียนรู้ให้สูงขึ้นในระดับอุดมศึกษาก็ย่อมได้ โดยมีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รับพระภิกษุ สามเณร ที่เรียนจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เข้าศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยทั้งสองโดยตรง^๑

สำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีโครงสร้างการดำเนินงานเช่นเดียวกับโรงเรียนทั่วไปโดยแบ่งเป็น ๗ งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน งานปกครอง งานสัมพันธ์กับชุมชน และงานกิจกรรมโรงเรียน โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะให้การสนับสนุนเป็นเงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนดไว้^๒

ปัจจุบัน การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีปัญหาหลายประการ คือทั้งทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษา ที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งด้านความรู้และทักษะของผู้เรียน ด้านความสามารถในการการ

^๑ กมล รอดคล้าย, สภาพปัญหาการจัดการศึกษาคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๒), หน้า ๒๓.

^๒ กองศาสนศึกษา กรมการศาสนา, ประวัติการศึกษาคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๗๖.

จัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และด้านหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแลรวมถึงระบบบริหารจัดการศึกษาที่ยังขาดคุณภาพ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติและปัญหาอาจเกิดจากสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการบริหารงานบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน^๓

ปัญหาด้านบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่าเกิดปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชาบังคับ หรือวิชาหลัก ปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และนอกจากนั้นยังพบว่าปัญหาเกิดจาก ครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา มีสถานภาพที่ไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร^๔

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย เป็นโรงเรียนสังกัดกลุ่มที่ ๖ จากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๑๔ กลุ่ม ทั่วประเทศ ประกอบด้วยจังหวัดลำปาง พะเยา แพร่ น่าน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญจังหวัดเชียงราย เป็นจังหวัดที่อยู่ติดชายแดนปัจจุบันมีพระภิกษุ สามเณรเข้ามาศึกษาถึง ๓,๓๑๑ รูป พระภิกษุสามเณรที่เข้ามาศึกษาส่วนมากเป็นชาวไทยภูเขาคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ ๓๐ เปอร์เซ็นต์ที่เข้ามาศึกษา ที่ทำให้ประสบปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสาร ทำให้การจัดการเรียนการสอนได้ลำบากและไม่ประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควร และจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. รอบที่สอง ระหว่างปี ๒๕๔๙ – ๒๕๕๑ ปรากฏผลการประเมินว่า ส่วนมากอยู่ในเกณฑ์พอใช้ซึ่งไม่ถือว่าดี และเมื่อดูจากการประเมินตามมาตรฐาน มาตรฐานที่ ๔ และ ๕ ด้านผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และจากการประเมินรับรองมาตรฐานของ สมศ. รอบสองนี้ ปรากฏว่ามีถึง ๕ โรงเรียนด้วยกันที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานจาก สมศ. ซึ่งข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า พื้นฐานของพระภิกษุสามเณรที่มาศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่อยู่ติดชายแดน บางโรงเรียนพระภิกษุสามเณรส่วนมากเป็นชาวไทยภูเขา อาจจะเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการ

^๓สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ ๒ ระหว่าง ๒๕๔๙- ๒๕๕๑ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, เชียงราย, ๒๕๕๑. (อัดสำเนา)

^๔Ivancevich, John M, Human Resource Management, 9 th. ed., (U.S.A : Richard D.Irwin, Inc, 2004), p.35.

บริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย คือครูหรือบุคลากรทำหน้าที่สอนหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น แต่อัตราเงินเดือนที่ได้รับน้อยไม่ได้รับตามวุฒิการศึกษา จนทำให้ครูหรือบุคลากรต้องลาออกเพื่อไปทำงานในที่ที่ให้เงินเดือนสูงกว่า จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา^๕

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

เพื่อเป็นการพัฒนาและเสนอถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย ในการนำไปปรับปรุงให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย เพื่อนำข้อมูลเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการสนับสนุนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาสามัญของผู้ตอบ

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย โดยมีขอบเขตเนื้อหาการบริหารงานบุคคลจำนวน ๖ด้าน คือ

๓.๑.๑ การสรรหาบุคลากร

๓.๑.๒ การพัฒนาบุคลากร

๓.๑.๓ การประเมินผลงาน

^๕พระภราดร สุชากุล, การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร :สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๓), หน้า ๔๓.

๓.๑.๔ การให้ค่าตอบแทน

๓.๑.๕ การดำรงรักษา

๓.๑.๖ การให้พ้นจากงาน

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๓.๒.๑ ตัวแปรต้น ได้แก่

๓. ตำแหน่ง จำแนกเป็นผู้บริหาร, ครู

๓. ระดับการศึกษาสามัญ จำแนกเป็นปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี

๓.๒.๒ ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน ๖ ด้าน คือ

๑. การสรรหาบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากร

๓. การประเมินผลงาน

๔. การให้ค่าตอบแทน

๕. การดำรงรักษา

๖. การให้พ้นจากงาน

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

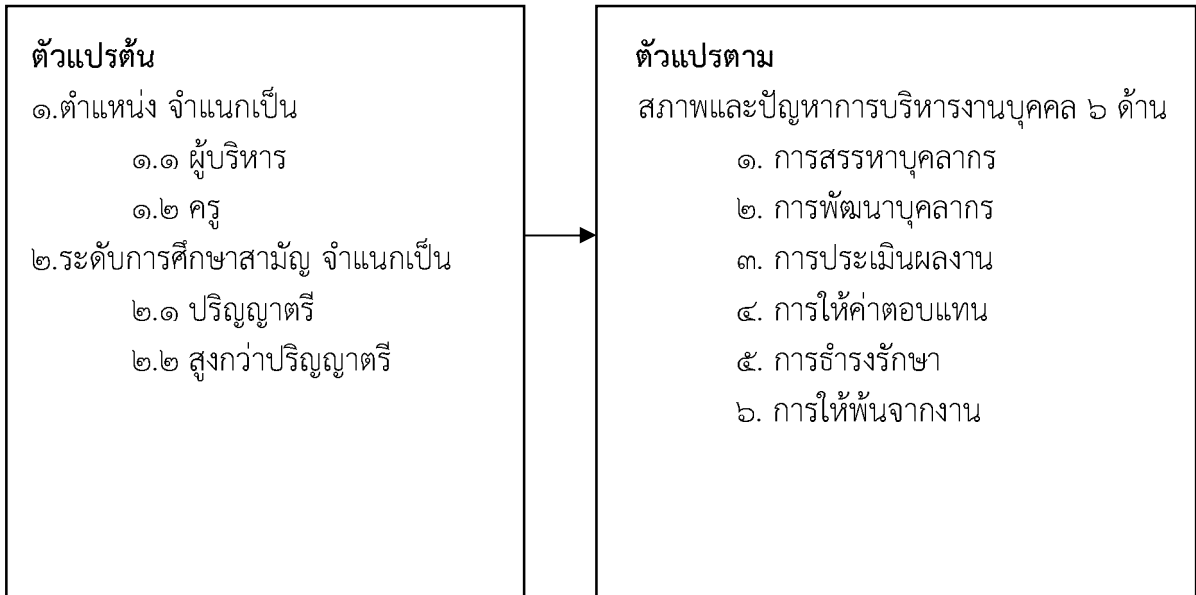
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การศึกษาถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกเป็นผู้บริหาร ๒๑ รูป ครู ๒๖๑ รูป/คน รวมประชากรทั้งหมด ๒๘๒ รูป/คน

๔. สมมติฐานการวิจัย

๑. ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน ๖ ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ไม่ต่างกัน

๒. ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน ๖ ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ไม่ต่างกัน

๕. กรอบแนวคิดในการวิจัย



๖. วิธีดำเนินการวิจัย

๖.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและสำรวจ

๖.๒ ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยประชากรทั้งหมดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายจำนวน ๒๘๒ รูป/คน จาก ๒๑ โรงเรียนจำแนกเป็นผู้บริหาร ๒๑ รูป ครู ๒๖๑ รูป/คน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน ๒๘๒ รูป/คน

๖.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคลทั้ง ๖ ด้านแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open Ended) โดยแบ่งเป็น ๓ ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสำรวจรายการ(Check Lists) สอบถามเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน ตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยให้กาเครื่องหมาย✓ลงใน () ที่กำหนดให้

ตอนที่ ๒ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ถามถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลทั้ง ๖ ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร, การพัฒนาบุคลากร, การประเมินผลงาน, การให้ค่าตอบแทน, การธำรงรักษา, การให้พ้นจากงาน โดยกำหนดระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลออกเป็น ๕ ระดับ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา

๖.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

๖.๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลด้านคุณลักษณะทั่วไปด้วยค่าร้อยละ

๖.๔.๒ การวิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้วยค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean) แทนด้วยสัญลักษณ์ ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation) แทนด้วยสัญลักษณ์ SD

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

๖.๔.๔ การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วตีความสร้างข้อสรุป และค่าความถี่

๗. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยได้นำเสนอผลการวิจัยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดและน้อยที่สุดดังนี้

๗.๑ สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามรายด้านปรากฏว่ามีการดำเนินการครบทั้ง ๖ ด้าน อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

ภาพรวมและรายด้าน สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง ๖ ด้าน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านที่พบว่าการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านการสรรหาบุคลากรส่วนด้านที่มีสภาพการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านการให้ค่าตอบแทน ในการดำเนินการให้ค่าตอบแทน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดในด้านนี้คือ โรงเรียนมีการจัดสรรสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด^๒

๗.๒ ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทั้ง ๖ ด้าน อภิปรายได้ดังนี้

โดยภาพรวม ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัญหา

^๒โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๑, เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.ม.ป.ท. อุดสาเนา, ๒๕๕๘.

การบริหารงานบุคคลที่พบว่ามีปัญหามากที่สุด คือด้านการสรรหาบุคลากร พบว่าโรงเรียนขาดการวางแผนเพื่อให้การสรรหาบุคลากรได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และขาดการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน

๗.๓ การทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีคุณลักษณะทั่วไปต่างกันต่อสภาพการบริหารงานบุคคล อภิปรายผลเรียงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

๗.๓.๑ ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๗.๓.๒ ผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๗.๓.๔ ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๗.๓.๕ ผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนมีการวางแผนในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ให้ชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีแนวทางในการดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๘.๒ ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

๑. โรงเรียนควรพัฒนาระบบการวางแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร จนถึงการให้บุคลากรพ้นจากงาน

๒. โรงเรียนยังขาดการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน เช่นการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงาน การกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้ค่าตอบแทน การกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ในการให้พ้นจากงาน ดังนั้นโรงเรียนควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และมีความยุติธรรมในการดำเนินการ

๓. โรงเรียนยังขาดการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัด และโรงเรียนควรส่งเสริมให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

๘.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนด้วย เพื่อจะได้รู้ปัญหาชัดเจนขึ้นในการปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒. ควรทำการศึกษาความต้องการของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนในการดำเนินการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

กมล รอดคล้าย. สภาพปัญหาการจัดการศึกษาคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๒.

กองศาสนศึกษา กรมการศาสนา. ประวัติการศึกษาคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๒๗.

พระภราดร สุขากุล. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๗.

(๒) วิทยานิพนธ์

พิชชาวริน ชนะคุ้ม. การประเมินผลการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต นโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔.

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๑. เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ
กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.ม.ป.ท. อัดสำเนา, ๒๕๔๙.
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. รายงานผลการประเมินคุณภาพ
ภายนอก รอบที่ ๒ ระหว่าง ๒๕๔๙- ๒๕๕๑ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษา จังหวัดเชียงราย, ๒๕๕๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

(1) Book

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

Flippo, Edwin B. **Principle of Personnel Management.**New York : McGraw – Hill, 1984.