การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

พระขวัญชัย ฝั้นคำ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

พระขวัญชัย ฝั้นคำ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF STATE AND PROBLEMS OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE GERERAL EDUCATION SECTION OF OF PHRAPARIYATTHAMMA SCHOOLS IN LAMPANG PROVINCE UNDER THE NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM

PHRAKWANCHAI FANKAM

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Education Degree

in Educational Administration

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ของ พระขวัญชัย ฝั้นคำ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผู้ศึกษาค้นคว้า: พระขวัญชัย ฝั้นคำ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์

คำสำคัญ: สภาพ, ปัญหา, การบริหารงานบุคคล

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จำนวน 86 รูป/คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปางโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

Title: A STUDY OF STATE AND PROBLEMS OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE GERERAL EDUCATION SECTION OF OF PHRAPARIYATTHAMMA SCHOOLS IN LAMPANG PROVINCE UNDER THE NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM

Author: PHRAKwanchai Fankam, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Sopa Umnuayrat

Keywords: Conditions, Problems, Personnel Management

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the condition of personnel management at Phrapariyattidhamma School. General Education Department, Lampang Province, under the National Buddhism Office 2) To study the problem of personnel management at Phrapariyattidham School. Department of General Education, Lampang Province, under the National Buddhism Office

The sample group used in this research were administrators and teachers in Phrapariyattidhamma School. Department of General Studies, Lampang Province, under the Office of Buddhism, 86 figures/person. The sample size was determined by using the ready-made tables of Craigsy and Morgan by using stratified sampling method and the proportions were determined according to the size of the population in Lampang Province. each school The instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire. The consistency index was between 0.67-1.00 and the confidence value was 0.987 The statistics for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The results of the research showed that 1) the condition of personnel management of Phrapariyattidhamma School Department of General Education, Lampang Province, under the Office of Buddhism Overall, it was at a high level. 2) Personnel management problems. of Phrapariyattham School Department of General Education Lampang Province as a whole is at a low level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บูรณะชาติ ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พระปลัดสุริยา โสภณภทฺโท ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านหม้อศึกษา และนายชัยชนะ สมหวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนวิฑิตธรรมคุณอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดบ้านหม้อศึกษา โรงเรียนปริยัติม่อนจำศีล โรงเรียนบ้านใหม่วิทยา โรงเรียนแม่สุกศึกษา โรงเรียนแม่ทะปริยัติศึกษา โรงเรียนทิพย์ปาละวิทยานุสรณ์ โรงเรียนวัดพระแก้วดอนเต้าสุชาดาราม และโรงเรียนเกาะคาปริยัติศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ขวัญชัย ฝั้นคำ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามการวิจัย 4

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 7

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 8

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 16

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 24

กรอบแนวคิดในการวิจัย 32

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 34

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 34

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 35

การเก็บรวบรวมข้อมูล 37
การวิเคราะห์ข้อมูล 38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 40
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 41
บทที่ 5 บทสรุป 51
สรุปผลการวิจัย 51
อภิปรายผลการวิจัย 54
ข้อเสนอแนะ.....58
บรรณานุกรม 60
ภาคผนวก 64
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....65
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC).....66
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out) 71
ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....73
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 74
ประวัติผู้วิจัย 80

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 35

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....40

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวม..... 41

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการสรรหาบุคคล.....42

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน.....44

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการพัฒนาบุคคล.....45

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการธำรงรักษาบุคคล.....47

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล.....49

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....33

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอภาคกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน กอปรกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมในการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบันการศึกษาเป็นเรื่องที่หลายประเทศต่างก็ให้ความสำคัญ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพทั้งทางด้านร่างกายและสติปัญญาโดยต่างก็มุ่งเน้นให้บุคลากรของตนสามารถที่จะแข่งขันกับนานาอารยประเทศได้ ซึ่งรัฐบาลของแต่ละประเทศต่างก็พยายามร่างกฎหมายหรือออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้มีความทันสมัยและสามารถนำไปพัฒนาการศึกษาของตน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2557, หน้า 6)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 12 ระบุว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมีกฎกระทรวง ว่าด้วย สิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 ขึ้น โดยระบุในข้อ 2 ให้สถาบันพระพุทธศาสนามีสิทธิจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

ตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลี เป็นการจัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณร ซึ่งมีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับประถมศึกษาปีที่หกหรือเทียบเท่า และได้ศึกษาวิชาสามัญเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยคำแนะนำของมหาเถรสมาคม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ชั้นเปรียญธรรมประโยค เป็นการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและให้โรงเรียน สำนักศาสนศึกษาและสำนักเรียน ได้รับการสนับสนุนในด้านวิชาการและเงินอุดหนุนจากรัฐ สำหรับการจัดการศึกษาให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สำนักศาสนศึกษาโรงเรียนหรือสำนักเรียน ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ ส่งเสริม สนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะ ให้มีคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการสำนักศาสนศึกษา และคณะกรรมการสำนักเรียน ทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน สำนักศาสนศึกษา สำนักเรียน แล้วแต่กรณีให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของมหาเถรสมาคม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2557, หน้า 7)

ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในระยะเริ่มแรก มีเจ้าอาวาส 51 แห่ง รายงานเสนอจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต่อกรมการศาสนา ปัจจุบันมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 406 แห่ง และมีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 33,270 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2563, หน้า 1) ทั้งนี้ มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ได้รับการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรอบ 5 ปี (พ.ศ. 2554-2558) และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการและแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ โดยให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่ง อย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนโดยทำการประเมินโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคเหนือ ที่ได้รับการประเมินประจำปีการศึกษา 2557

จำนวน 208 แห่ง ได้รับการรับรอง จำนวน 83 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.90 ไม่รับรอง จำนวน 125 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.10 เฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน น่าน พะเยา เชียงราย แพร่ จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 49 แห่ง ได้รับการรับรองจำนวน 26 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53.06 และไม่ได้รับรองจำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.94 และได้ให้ข้อเสนอแนะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติไว้ว่า ควรมีนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทั้งระบบความคิด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการทำงาน และมีสุนทรียภาพ รวมทั้งการบริหารวิชาการของผู้บริหารความรู้ความสามารถและความพอเพียงของครู (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2556, หน้า 1)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจะเสริมสร้างคุณประโยชน์การศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างมากก็ตาม แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ในขอบเขตจำกัดและไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและยังประสบกับสภาพและปัญหาการบริหารงานทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไปเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประชุมประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดความชำนาญในการวางแผนบริหารการจัดการ ขาดครูสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ต้องอาศัยครูพิเศษจากหน่วยงานและโรงเรียนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพปัญหาครูและบุคลากร ขาดขวัญกำลังใจ ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ เนื่องจากเป็นลูกจ้างของโรงเรียน ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิ ขาดสวัสดิการ เป็นเหตุให้ครูและบุคลากรมีอัตราการเข้าออกอยู่บ่อยครั้ง และสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดงบประมาณ ขาดเอกสารตำราเรียน คู่มือครู วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ ต้องใช้ศาลาวัดหรือกุฏิ เป็นสถานที่ทำการเรียนการสอน จึงทำให้การบริหารโรงเรียนไม่เป็นที่แพร่หลายและทำให้การบริการแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร แสดงให้เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาทั้งในด้านบุคลากร อุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่ และการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปัจจุบันเกิดจากระบบการบริหารงานบุคคลภายในของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับจัดการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาเหล่านี้จึงได้ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, หน้า 1)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง จะอยู่ในระดับใด

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง จะอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 9 รูป และครูผู้สอน จำนวน 94 รูป/คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 103 รูป/คน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2563)

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, หน้า 245–251) โดยมีขอบเขตเนื้อหาการบริหารงานบุคคล 5 งาน คือ

1. การสรรหาบุคคล
2. การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การธำรงรักษาบุคคล
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง แบ่งออกเป็น 5 งาน คือ

1. การสรรหาบุคคล
2. การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาบุคคล
4. การธำรงรักษาบุคคล
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง สิ่งที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถปฏิบัติได้และไม่สามารถทำให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน ให้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการของหน่วยงาน โดยมุ่งที่จะให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความพอใจและมีความสุข ประกอบด้วย 5 งาน คือ การสรรหา

บุคคล การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

3.1 การสรรหาบุคคล หมายถึง กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3.2 การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน คือการรับบุคคลหนึ่งเข้ามาทำงาน โดยต้องผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกตามกระบวนการขั้นตอนที่กำหนดไว้ และมีตำแหน่งว่างที่จะบรรจุได้ ซึ่งเมื่อมีการบรรจุแล้วก็จะมีการแต่งตั้งบุคคลนั้นมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นด้วย

3.3 การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคคลเข้าร่วมอบรม สัมมนา ร่วมประชุม การปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.4 การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคคลที่ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่ดีปฏิบัติงานสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน การให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม การยกย่องชมเชยกรณีมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคคลเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตน

ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงานที่เป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ รางวัล คำชมเชย เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

4. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง หมายถึง สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้งหมด 9 แห่ง

5. ผู้บริหาร หมายถึง พระภิกษุผู้ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

6. ครูผู้สอน หมายถึง พระภิกษุและบุคลากรวิชาชีพผู้ทำหน้าที่ทางด้านการเรียนการสอน ตลอดถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาเพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
   1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
   1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
   1.3 วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล
   1.4 กระบวนการในการบริหารงานบุคคล
   1.5 หลักการในการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
   2.1 ความหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
   2.2 ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
   2.3 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
   2.4 การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนสามัญศึกษา
   2.5 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

บุคคลหรือบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นผู้ขับเคลื่อนในการการบริหารงานด้านต่าง ๆ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาที่ตัวผู้บริหารเองต้องรู้จักการบริหารบุคคลเหล่านั้น การบริหารงานบุคคลได้มีนักวิชาการทางด้านบริหารบุคคลได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันออกไป แต่ก็จะแตกต่างกันเฉพาะในรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น ส่วนในหลักการแล้ว ก็จะให้ความหมายไว้ตรงกันดังต่อไปนี้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550, หน้า 153) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กิจกรรมงานที่เกิดจากการตกผลึกทางความคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั่นคือ เมื่อรู้ว่า

จะทำอะไร (What) ซึ่งเป็นเรื่องของความคิด (เป็นเรื่องเนื้อหาสาระ) แต่เมื่อกำหนดเป็นลำดับขั้นตอนของกิจกรรมในอันที่จะบรรลุความคิดนั้น จำเป็นจะต้องรู้ว่าจะต้องทำอย่างไร (How to) เป็นเรื่องของกระบวนการทำงานที่มีทั้งในลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เช่น ต้องการที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ถือว่าเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนกระบวนการนั้น คือ ใช้วิธีการชี้แจงทำความเข้าใจแก่พนักงานหรือสหภาพแรงงาน ลักษณะงานเช่นนี้เป็นเรื่องความคิดและศิลปะ ในส่วนกระบวนการที่เป็นเชิงปริมาณ เช่น วิธีการจ่ายเงินเดือนให้ถูกต้อง วิธีประมาณการงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร วิธีการจ่ายค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา เป็นต้น

สมพร อินทรัตน์, 2554, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียระไน ไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมที่สุด ตามนัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงาน เพราะจะมีผลกระทบทำให้การทำงานของบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้นก็จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าไปด้วย

บรรยงค์ โตจินดา (2550, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงาน การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้ มีการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การ การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือวัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสม

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, หน้า 14) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นการดำเนินงานโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, หน้า 25) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล การให้ค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจ การให้ข้อมูลข่าวสาร จนกระทั่งถึงให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อให้บุคคลได้รับความพึงพอใจจนรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

พิมพ์พัฑรา สินธุรัตน์ (2558, หน้า 28) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา การจัดบุคคล ให้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคลในด้านความรู้ และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 17–18) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการปฏิบัติให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 12) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการดำเนินงานในการจัดบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่าก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ตลอดจนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่องค์กรตั้งไว้

มูนาดียา วาบา (2560, หน้า 59) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน คือ การบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การลงโทษทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เป็นต้น

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน ให้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการของหน่วยงาน โดยมุ่งที่จะให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความพอใจและมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์การใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด มีคุณค่าสูงสุดมีประโยชน์มากที่สุดและทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิภาพของการบริหารกิจการต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จในเรื่องของการบริหารได้นั้น จะต้องคำนึงถึงการมีระบบการบริหารงาน

บุคคลที่ดีที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งได้มีนักศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคคลต่างกัน ดังนี้

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านเทคโนโลยี ความซับซ้อนขององค์กร และการแข่งขันในสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานอันจะก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรและทำให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรมีประสิทธิภาพ

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, หน้า 26–27) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ช่วยทำให้องค์การหรือหน่วยงานใช้บุคคลปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะช่วยทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรเพราะทรัพยากรบุคคลมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้หลักในการบริหารบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลกับการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อกันมาก หากองค์กรมีบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน มีประสิทธิภาพ เมื่อได้บุคคลเหล่านี้มาทำงานแล้วองค์กรจะประสบความสำเร็จ

สุริยา สว่างบุญ (2550, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อผลงานของสถาบัน และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นความต้องการในระดับขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

พะยอม วงศ์สารศรี (2553, หน้า 2–6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญองค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้บุคคลที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดา

บุคคลในองค์การนั้น ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการ และเทคโนโลยี ได้รับการกล่าวถึงว่า มีบทบาทสำคัญยิ่ง ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความสุข

วัฒนา วงศ์แหล้ (2555, หน้า 47) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานใด ถ้าการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพหน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญได้ยาก การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเช่นกัน งานจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลรับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญและกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานก็จะบกพร่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคคลทุกฝ่ายในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (2556, หน้า 25) กล่าวว่า คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญและแตกต่างไปจากปัจจัยอื่น ๆ เพราะคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นผู้สร้าง เป็นผู้ใช้ปัจจัย หรือทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การโดยในการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ อาจก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ หรือเป็นการทาลายย่อมเป็นไปได้ทั้งสองทาง ฉะนั้น คนในองค์การจึงเป็นได้ทั้งผู้สร้างองค์การให้ก้าวหน้า หรืออาจเป็นผู้ทำลายองค์การ หากคนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายคือ ความเจริญเติบโตขององค์การเพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานอีกทั้งเป็นงานที่ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิด

ความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งบุคคลในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบกับความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาธำรงไว้ ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนานที่สุดแล้วคิดว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในองค์กรใดก็ตามจะต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก เพื่อเป็นแนวทางในพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยการใช้บุคลากรในองค์กรให้คุ้มค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุด ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์โดยได้ประสิทธิภาพและมีบรรยากาศความสัมพันธ์ในหน้าที่งานที่ทำในระหว่างบรรดาสมาชิกขององค์กร และมีการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลว่า เพื่อการตอบสนองความต้องการของสังคม องค์กร และบุคคลต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของบุคคล และความความต้องการที่จะพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

อาทิตย์ รัตนสุริยา (2557, หน้า 14) ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลว่า เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล มีการเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาบุคคล และการเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล เป็นการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความต้องการเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและ

กำลังใจ เพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข และการบำรุงรักษาสิทธิประโยชน์สวัสดิการ

กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคลได้มีนักวิชาการทางการบริหารงานบุคคลได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2551, หน้า 6) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคลว่า น่าจะประกอบด้วย การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคคล กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผล การปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคคล การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของกระบวนการการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวพันกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการให้พ้นจากงาน

จากแนวคิดที่นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนด นโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การ กระบวนการบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคล และการธำรงรักษาบุคคล ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์

หลักการในการบริหารงานบุคคล

การจัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man on the Right Job) การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรรัก ทุ่มเทรับผิดชอบงาน

และทำให้เห็นว่า การปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น เหล่านี้เป็นหนึ่งในหลักการพื้นฐานของการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง “หลักการในการบริหารงานบุคคล” ไว้ต่างกันดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2550, หน้า 54) ได้ให้หลักของการบริหารงานบุคคลไว้ 12 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค โดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคนมาสมัครเข้าทำงาน โดยไม่กีดกัน

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรร บุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาว รวมทั้งการยึดหลักเหตุผลเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ

5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

7. หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวก มีการกำหนด ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะไม่เอาเปรียบและล่วงเกินทางเพศ

8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร การจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ ยึดหลักการเสริมสร้าง จริยธรรม และคุณภาพ ทั้งในการป้องกันการกระทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน

10. หลักมนุษย์สัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความ สัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดได้ ระบบการบริหารที่ดี จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัย ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำเทคนิควิทยาการต่าง ๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเฉพาะพระภิกษุสามเณรที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน และได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้และการจัดการศึกษาแผนกบาลีและนักธรรมควบคู่กันไป โดยการกำกับดูแลของแม่กองธรรมและแม่กองบาลี โดยมีนักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายไว้ดังนี้

ความหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 335) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติของกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 1–2) ได้ให้ความหมายว่า สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 เป็นต้นมา

สุภาพร มากแจ้ง และสมปอง มากแจ้ง (2542, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจุบันคณะกรรมการการศึกษาของสงฆ์และสภามหาวิทยาลัยสงฆ์ได้ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรให้ได้ศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นหลัก โดยป้องกันมิให้มีการเปลี่ยนแปลงพระธรรมวินัยให้ผิดไปจากพระบาลีในพระไตรปิฎก ซึ่งมีทั้งสิ้น 4 หลักสูตร คือ หลักสูตรประปริยัติธรรมแผนกธรรม หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี หลักสูตรพระปริยัติธรรมสายสามัญ และหลักสูตรปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง โดยจำแนกไว้เป็น 2 หลักสูตร คือ กลุ่มหลักสูตรที่ศึกษาเฉพาะวิชาการทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสูตรปริยัติธรรมแผนกธรรมและหลักสูตรปริยัติธรรมแผนกบาลี

ซึ่งจัดเป็นหลักสูตรปริยัติธรรมและกลุ่มที่ศึกษาหลักสูตรการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาร่วมกับวิชาการสายสามัญอื่น ๆ ได้แก่ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ และหลักสูตรปริญญาตรีมหาวิทยาลัยสงฆ์ จัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมแบบประยุกต์

ทศพร น้อมวงศ์ (2547, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร และหลักสูตรพระปริยัติธรรม เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายการศึกษาในการปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณร มีความรู้ มีทักษะในวิชาธรรมะและวิชาสามัญ

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมเกิดขึ้นหลังจากโรงเรียนวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดถูกยกเลิกตามมติเถรสมาคม กรมการศาสนาและต่างกรมลงความเห็นว่าควรจะตั้งโรงเรียนสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรให้ได้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไปด้วยโดยไม่มีการสมทบสอบให้กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่า “โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา” กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด” โดยมติคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการก็ได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดเปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วก็ยังจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันเป็นจำนวนมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาธรรมและบาลีจะเสื่อมลง เพราะภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย

และทางคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ ดังนั้น แม่กลองธรรมสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดี สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินฺธโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษา สามัญศึกษาและปริทัศฯศึกษา พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกระเบียบของคณะสงฆมนตรี ว่าด้วย การศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา กำหนดให้พระภิกษุสามเณรต้องเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนน้อยมาก เพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยรับใบประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกว่า จึงพากันเข้าชื่อกันเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ช่วงนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก

ขณะเดียวกัน ได้มีผู้แทนราษฎร์ได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นกันว่า ควรจะตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรโดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยมีการจัดสอบสมทบแต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลสังฆปรินายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กัน ขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 (ปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2562) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน ระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 51 แห่ง รายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา ปัจจุบันการศึกษาประเภทนี้ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นมาโดยลำดับ มีโรงเรียน

พระปริยัติธรรม 406 โรง มีนักเรียน 33,270 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2563, หน้า 1)

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องการที่จะให้พระภิกษุสามเณรเป็นศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (กองศาสนศึกษา, 2557, หน้า 140–150)

ความเป็นมาของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของคณะสงฆ์นั้นเกิดขึ้นหลังจากโรงเรียนวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดถูกยกเลิกตามมติเถรสมาคมแล้ว นักเรียนที่เรียนอยู่ก็ดิ้นรนหาที่เรียนใหม่ ขณะนั้นมีโรงเรียนราษฎร์ของวัดบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ขณะเดียวกันนั้นได้มีผู้แทนราษฎร คือ นายอุยุธฝ่าย คุณวงศ์ ส.ส. มหาสารคามกับคณะยื่นเรื่องราวขอให้พระภิกษุสามเณรและกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเรื่องมายังกรมการศาสนาซึ่งศาสนศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ในเรื่องนี้โดยตรง ได้มีการประชุมพิจารณากันในระดับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกรมการศาสนาและต่างกรม ลงความเห็นว่าควรจะตั้งโรงเรียนสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรให้ได้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไปด้วย โดยไม่มีการสมทบสอบให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้สอบเอง จากการประชุมระดับเจ้าหน้าที่นี้ได้เสนอกระทรวงเห็นชอบได้ตั้งคณะกรรมการขึ้น โดยมี นายจรูญ วงศ์สายันห์ อธิการบดีกรมวิชาการ ในขณะนั้น เป็นประธานคณะกรรมการต่าง ๆ ผู้แทนวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย ผู้แทนมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและผู้แทนกรมการศาสนายกร่างระเบียบหลักสูตรวิธีการวัดผลในระดับชั้น ป.7, ม.ศ.3, ม.ศ.5 และให้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษา” (กองศาสนศึกษา, 2557, หน้า 141–152)

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานี้ย่อมเป็นฐานรองรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อไปเป็นรายการศึกษาที่จะสูงระดับมหาวิทยาลัยและประกาศนียบัตรมีศักดิ์และสิทธิ์เช่นเดียวกับโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีผู้นิยมตั้งและเรียนมากขึ้นตามลำดับ ฉะนั้น กระทรวงศึกษาธิการอาศัยอำนาจตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2514 ได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514 ขึ้น เพื่อให้การศึกษาแบบประยุกต์ เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 (กองศาสนศึกษา, 2551, หน้า 152)

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า เกิดปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพ ปัญหาขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชาบังคับ ปัญหาครูที่สอนไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา มีสถานภาพไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครู ทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่มีประสิทธิภาพและไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนและด้านหลักสูตรสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อผู้เรียน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแลรวมถึงระบบบริหารจัดการศึกษายังขาดคุณภาพ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมการเรียนการสอนไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวังของภาครัฐบาลเท่าที่ควร

การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนสามัญศึกษา

การศึกษาสงฆ์ คือ การศึกษาหลักวิชาการทางพระพุทธศาสนา ตามหลักสูตรที่คณะสงฆ์โดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคมกำหนด แบ่งเป็น 3 แผนก คือ แผนกบาลี แผนกธรรม และแผนกสามัญศึกษาโดยการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีและแผนกธรรมเป็นการศึกษาที่อยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถือเป็นการศึกษาดั้งเดิมของคณะสงฆ์ที่มีมาตั้งแต่โบราณกาลควบคู่กับการศึกษาของชาติไทย มีวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา เพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาเรียนรู้หลักพระธรรมวินัยตามพระไตรปิฎก สำหรับเป็นข้อวัตรปฏิบัติตนและอบรมสั่งสอนให้พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้รู้ตามและปฏิบัติ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อสร้างศาสนทายาทสืบต่อพระพุทธศาสนา ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการจัดการศึกษาแผนกหนึ่งของคณะสงฆ์ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนซึ่งเป็นพระภิกษุสามเณร ได้รับการศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนาควบคู่ไปกับวิชาการสามัญ กล่าวคือเป็นการจัดการศึกษาแบบบูรณาการระหว่างการศึกษาของคณะสงฆ์ (แผนกบาลีและแผนกธรรม) กับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) เพื่อสร้างโอกาสให้กับเยาวชนที่ขาดโอกาสที่จะศึกษาในระบบปกติ แล้วเข้ามาบวชในบวรพุทธศาสนา มีโอกาสได้ศึกษาเฉกเช่นกับเยาวชนไทยทั่วไปการศึกษาสงฆ์ เป็นการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญมั่นคงของสถาบันพระพุทธศาสนา เนื่องจากเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศาสนบุคคลให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ ซึ่งเมื่อพระพุทธศาสนา

มีความเจริญมั่นคงก็จะส่งผลโดยตรงต่อความเจริญมั่นคงของทั้งสถาบันชาติและพระมหากษัตริย์

การจัดการศึกษาสงฆ์ เป็นการจัดการศึกษาโดยคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ตลอดถึงพุทธบริษัทท่วไปได้ศึกษาหลักพระธรรมวินัยอย่างถูกต้องตามที่จารึกไว้ในพระไตรปิฎก ซึ่งเมื่อได้ศึกษาพระธรรมวินัยอย่างดีแล้ว ย่อมนาไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องและงดงาม ก่อเกิดผล คือ ความสุขความเจริญแก่ผู้ปฏิบัติ และธำรงพระพุทธศาสนาให้มั่นคงสถาพร เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของบ้านเมืองอย่างแท้จริงการจัดการศึกษาสงฆ์ในปัจจุบันมีการบริหารจัดการในแต่ละแผนก ดังนี้

1. การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ดาเนินการโดยองค์กร คณะสงฆ์ คือ สำนักงานแม่กองบาลีสนามหลวง ซึ่งปัจจุบันมีพระพรหมโมลี วัดปากน้า กรุงเทพมหานคร เป็นแม่กองบาลีสนามหลวง บริหารจัดการศึกษาร่วมกับคณะสงฆ์ทุกระดับ โดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานทางราชการ คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2. การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ดำเนินการโดยองค์กร คณะสงฆ์ คือ สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง ซึ่งปัจจุบันมีพระพรหมมุนี วัดราชบพิธสถิตมหาสีมาราม กรุงเทพมหานครเป็นแม่กองธรรมสนามหลวง บริหารจัดการศึกษาร่วมกับ คณะสงฆ์ทุกระดับ โดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานทางราชการ คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และการบูรณาการความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) กระทรวงวัฒนธรรม สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษา (MOU) เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2557 ระหว่าง สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวะศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

3. การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดำเนินการโดยคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งปัจจุบันมีสมเด็จพระวันรัต วัดบวรนิเวศวิหาร เป็นประธานคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา บริหารจัดการศึกษาร่วมกับคณะสงฆ์ทุกระดับโดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานทางราชการ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และสถาบันการศึกษา การจัดการศึกษาสงฆ์ในปัจจุบันมีพระราชบัญญัติและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535

3.2 พระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2527 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540

3.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562

3.4 กฎกระทรวง ว่าด้วย สิทธิการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548

3.5 ประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วย การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกบาลี พ.ศ. 2555

3.6 ประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553

3.7 ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วย พระปริยัตินิเทศ พ.ศ. 2556

3.8 คำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3.9 ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วย กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2555

3.10 ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วย พนักงานศาสนการด้านการศึกษา พ.ศ. 2555

3.11 ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วย ขนาดของโรงเรียนและกรอบอัตรากำลังพนักงานศาสนการด้านการศึกษา พ.ศ. 2555

3.12 ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วย คณะกรรมการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2555

3.13 ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วย คณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2555

3.14 ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วย ระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2555

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งอยู่ในวัดที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา จัดการศึกษาเฉพาะสำหรับพระภิกษุสามเณรเท่านั้น โรงเรียนจะได้รับการจัดตั้งได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตหรือเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้ออกใบอนุญาต แก่เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียนการบริหารจัดการโรงเรียน เจ้าอาวาสวัดหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นผู้จัดการและผู้จัดการเป็นผู้คัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประการคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รูปหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการคัดเลือกพระภิกษุและคฤหัสถ์เพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2557, หน้า 245)

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 มีดังต่อไปนี้

1. การสรรหาบุคคล หมายถึง กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน คือ การรับบุคคลหนึ่งเข้ามาทำงาน โดยต้องผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกตามกระบวนการขั้นตอนที่กำหนดไว้ และมีตำแหน่งว่างที่จะบรรจุได้ ซึ่งเมื่อมีการบรรจุแล้วก็จะมีการแต่งตั้งบุคคลนั้นมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นด้วย

3. การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคคลเข้าร่วมอบรม สัมมนา ร่วมประชุม การปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนให้เป็นอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคคลที่ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่ดี ปฏิบัติงานสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน การให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม การยกย่องชมเชยกรณีมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคคลเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงานที่เป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ รางวัล คำชมเชย เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิลาวรรณ์ ปังอุทา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามตามประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตอำเภออากาศอำนวย จำนวน 201 คน โดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการวินัยและนิติการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน พบว่า 1) ประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกันระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 178 คน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบแบบที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ศิรินภาวรรณ ทุมคำ (2559, บทคัดย่อ). ได้การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) ศึกษาปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 4) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 128 คน ปีการศึกษา 2559 ซึ่งสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา คือ ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลอง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลอง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และ 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลอง

มูนาดียา วาบา (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสงค์การณ์ในทำงาน 4) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 6) ประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การรบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก 6) ประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารควรตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลตามมาทางด้านศีลธรรม จริยธรรม ควรให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน อย่างยุติธรรม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ สนับสนุนให้ครูระดมสมองคิดหาทางเลือกที่ดีเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานที่เหมาะสม ผู้บริหารควรประชุมครูเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาหน่วยงาน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนรวมในการคิด/วางแผน/ปฏิบัติงาน/ประเมินการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดขั้นตอนการสรรหาบุคคลให้เป็นระบบ มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เป็นธรรม ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูใหม่ตรงกับความสามารถ ผู้บริหารควรเต็มใจเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรมีการส่งเสริมครูที่มีความประพฤติดี

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทางานและ (3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอยะหา สังกัด 123 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 จำนวน 485 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่า (f-Test) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

พระมหาพิชิต ธมฺมวิชิโต (ดุลยลา) (2561, บทคัดย่อ). ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ทำการวิจัยผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่มีบริบทเดียวกัน 11 โรงเรียน โดยการวิจัยแบ่งเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการวิจัยเชิงสารวจ (Survey Research) จำนวน 88 รูป/คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 10 รูป/คน ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป งานด้านธุรการยังไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเท่าที่ควร การสนับสนุนส่งเสริมนักเรียนยังมีการเลือกปฏิบัติ ควรส่งเสริมพัฒนาคุณสภาพสิ่งแวดล้อมให้สะอาด มีความสะดวกสบายเป็นระเบียบ ด้านการบริหารวิชาการบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ ไม่มีความชัดเจนด้านหลักสูตร ครูผู้สอนยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูไม่เพียงพอ มีภาระในการสอนมาก ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาตามความเหมาะสมในแต่ละวิชา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการบริหารงบประมาณ การทำบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน ใช้งบประมาณไม่คุ้มค่า ไม่เกิดประโยชน์มาก มีประสิทธิภาพน้อย บุคลากรส่วนมากมีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามหลักธรรมทางศาสนาและกฎหมาย มีระบบการตรวจสอบภายใน โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบตรวจสอบภายใน และด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระหน้าที่การทำงานหลายอย่าง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเอาใจใส่ ขาดการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาเน้นพรรคพวกมากว่าเน้นผู้มีความรู้ความสามารถ

มีการเอื้อพวกพ้องกันเองไม่เน้นผลงาน 2. การศึกษาวิธีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ทราบว่า การบริหารงานทั่วไป สภาพแวดล้อมไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการสนับสนุนนักเรียนยังมีการเลือกปฏิบัติ ด้านการบริหารวิชาการ บุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้เรื่องหลักสูตร ไม่มีความชัดเจนด้านหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และรูปแบบการเรียนการสอนยังเป็นรูปแบบเดิม ด้านการบริหารงบประมาณการใช้งบประมาณไม่คุ้มค่ามีประสิทธิภาพต่ำกว่าเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษากำหนด และด้านการบริหารงานบุคคลขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเอาใจใส่ ขาดการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรมีการเอื้อพวกพ้อง ไม่เน้นความรู้ความสามารถ

วิภาดา สารัมย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี และ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครูตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษา อบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

สีวรรณ์ ไชยกุล (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 242 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน โดยวิธีเทียบสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.60) และน้อยที่สุด คือ ด้านวินัยการรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.83) ตามลำดับ 2. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่าควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาและหาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการประเมินจากการปฏิบัติงาน บุคลากรมีสิทธิในการลาได้ตามสิทธิที่มีและส่งเสริมให้สร้างผลงานเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ (2561, บทคัดย่อ) การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหา

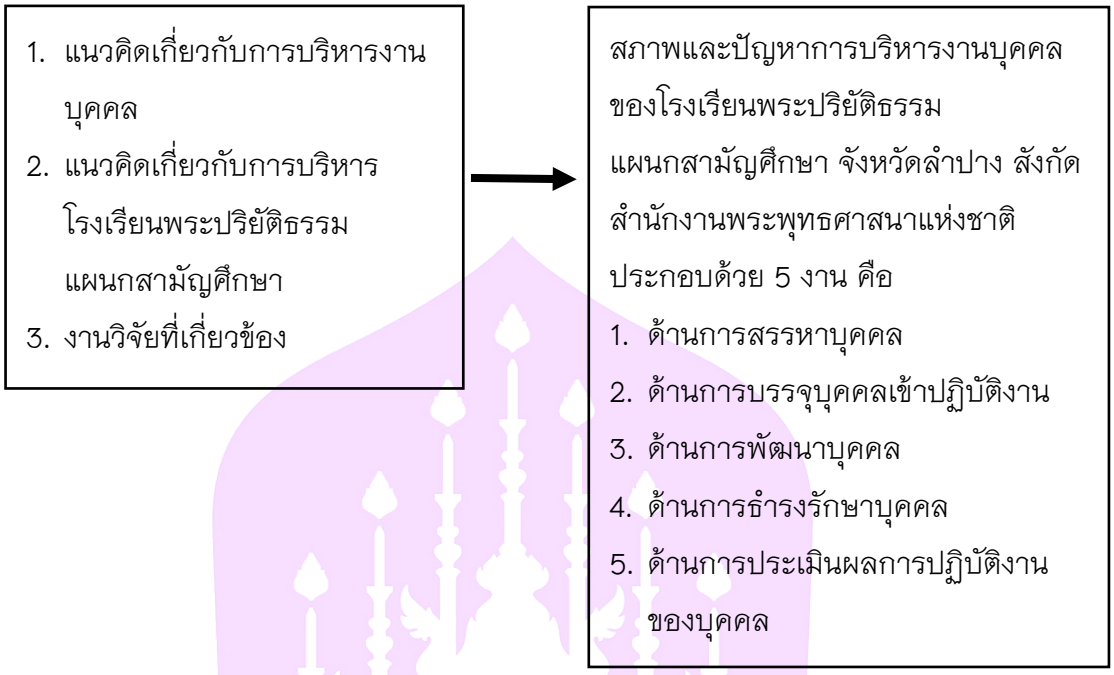
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 1,157 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 297 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ ดังนี้ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครูที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

ปาริชาติ สติภา (2558, บทคัดย่อ) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตาม เพศ วิทยฐานะ วุฒิ ทางการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำนวน 352 คน ปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นผู้บริหาร

สถานศึกษา 141 คน และครู 211 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.832 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติทดสอบเอฟ เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการวางแผนบุคลากร และ 3) ด้านการประเมินของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการให้ผลตอบแทน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการคัดเลือกบุคลากร 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะและขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 9 รูป และครูผู้สอน จำนวน 94 รูป/คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 103 รูป/คน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608–609) เทียบขนาดประชากรที่ 110 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 รูป/คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. โรงเรียนวิฑิตธรรมคุณอุปถัมภ์	13	10
2. โรงเรียนวัดบ้านหม้อศึกษา	13	10
3. โรงเรียนปริยัติม่อนจำศีล	7	7
4. โรงเรียนบ้านใหม่วิทยา	9	8
5. โรงเรียนแม่สุกศึกษา	11	10
6. โรงเรียนแม่ทะปริยัติศึกษา	14	10
7. โรงเรียนทิพย์ปาละวิทยานุสรณ์	7	7
8. โรงเรียนวัดพระแก้วดอนเต้าสุชาดาราม	17	14
9. โรงเรียนเกาะคาปริยัติศึกษา	12	10
รวมทั้งสิ้น	**103**	**86**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Check List) โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การสรรหาบุคคล 2) การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงรักษาบุคคล และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961, p. 74) ไว้ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังนี้

6.1 ผศ. ดร. สันติ บูรณะชาติ ตำแหน่งประธานหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

6.2 พระปลัดสุริยา โสภนภทฺโท ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านหม้อศึกษา

6.3 นายชัยชนะ สมหวัง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้างฉัตร

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ –1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้องไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุง ข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา เลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00

8. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.987

10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง จำนวน 9 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 86 ฉบับ

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 86 ฉบับ ให้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 9 แห่ง กระทำโดย 2 วิธี ดังนี้

2.1 แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.2 แจกแบบสอบถามทางช่องเมล์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าวในการทำการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง จำนวน 9 แห่ง ตามช่วงเวลาที่กำหนดภายใน 15-30 วัน

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง จำนวน 9 แห่ง มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4. วิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของเบสต์ (Best, 1981, p. 195) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติพื้นฐาน

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (รูป/คน)	ค่าร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหาร	9	10.47
2) ครูผู้สอน	77	89.53
รวม	**86**	**100.00**
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	26	30.23
2) ตั้งแต่ 5–10 ปี	23	26.74
3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	37	43.03
รวม	**86**	**100.00**

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 77 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 89.53 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 37 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 43.02 ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 30.23 และ 5–10 ปี จำนวน 23 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 26 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวม

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล	n = 86		ระดับสภาพ	n = 86		ระดับปัญหา
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านการสรรหาบุคคล	3.86	0.77	มาก	2.26	0.93	น้อย
2. ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	3.57	0.87	มาก	2.24	0.91	น้อย
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.90	0.94	มาก	2.44	1.00	น้อย
4. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	3.81	0.94	มาก	2.31	0.62	น้อย
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	3.76	0.90	มาก	2.41	0.65	น้อย
รวม	**3.78**	**0.75**	**มาก**	**2.33**	**0.73**	**น้อย**

จากตาราง 3 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ($\overline{X}$ = 3.90) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาบุคคล ($\overline{X}$ = 3.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\overline{X}$ = 3.81) ส่วนโดยรวมปัญหาการบริหารงานบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.24) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ ด้านการสรรหาบุคคล ($\overline{X}$ = 2.26) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\overline{X}$ = 2.31)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการสรรหาบุคคล

	ด้านการสรรหาบุคคล	n = 86		ระดับสภาพ	n = 86		ระดับปัญหา
		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1.	โรงเรียนมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม	3.87	0.93	มาก	2.31	1.02	น้อย
2.	โรงเรียนมีการชี้แจงลักษณะงานโอกาส และความก้าวหน้าให้แก่ผู้เข้ารับการสรรหาได้อย่างทั่วถึง	3.95	0.93	มาก	2.34	0.98	น้อย
3.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และการกำหนดคุณสมบัติการสรรหาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง	3.81	0.87	มาก	2.14	0.97	น้อย
4.	โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และดำเนินการด้วยความยุติธรรม	3.80	0.88	มาก	2.24	1.02	น้อย
5.	โรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	3.84	0.91	มาก	2.26	0.96	น้อย
	รวม	**3.86**	**0.77**	**มาก**	**2.26**	**0.93**	**น้อย**

จากตาราง 4 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการชี้แจงลักษณะงาน โอกาส และความก้าวหน้า ให้แก่ผู้เข้ารับการสรรหาได้อย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.95) รองลงมา คือ โรงเรียนมีกลวิธีในการ ค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการ กระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลกรที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.84) ส่วนโดยรวมปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการ สรรหาบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับน้อยทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และการกำหนด คุณสมบัติการสรรหาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ($\overline{X}$ = 2.14) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ขึ้นมา คือ โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และดำเนินการด้วยความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 2.24) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลกรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.26)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	n = 86		ระดับสภาพ	n = 86		ระดับปัญหา
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการรับบุคลากรหนึ่งเข้ามาทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม	3.43	0.91	มาก	2.09	0.99	น้อย
2. โรงเรียนมีการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.62	1.01	มาก	2.23	1.07	น้อย
3. โรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.65	0.96	มาก	2.40	0.87	น้อย
รวม	**3.57**	**0.87**	**มาก**	**2.24**	**0.91**	**น้อย**

จากตาราง 5 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.65) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการรับบุคลากรหนึ่งเข้ามาทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.43) ส่วนโดยรวมปัญหาด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการรับบุคลากรหนึ่งเข้ามาทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.09) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ โรงเรียนมีการบรรจุบุคลากรตาม

ตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.23) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.40)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการพัฒนาบุคคล

	ด้านการพัฒนาบุคคล	n = 86		ระดับสภาพ	n = 86		ระดับปัญหา
		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1.	โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาเจตคติที่ดี ให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง	3.79	0.95	มาก	2.41	1.10	น้อย
2.	โรงเรียนมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความ สามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง	3.85	1.03	มาก	2.43	1.11	น้อย
3.	โรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ร่วมประชุมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.97	1.02	มาก	2.49	1.19	น้อย
4.	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงานเป็นต้น มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.00	0.99	มาก	2.45	0.86	น้อย
	รวม	**3.90**	**0.94**	**มาก**	**2.44**	**1.00**	**น้อย**

จากตาราง 6 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการพัฒนาบุคคล โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ร่วมประชุมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โรงเรียนมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความ สามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.85) ส่วนโดยรวมปัญหาด้านการพัฒนาบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาเจตคติที่ดี ให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 2.41) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมาก คือ โรงเรียนมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความ สามารถให้แก่บุคคลในสถาน ศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 2.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\overline{X}$ = 2.45)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการธำรงรักษาบุคคล

ด้านการธำรงรักษาบุคคล	n = 86		ระดับ	n = 86		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	สภาพ	$\overline{X}$	S.D.	ปัญหา
1. โรงเรียนมีกระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรทุกด้านอย่างเหมาะสม	3.98	0.91	มาก	2.45	0.64	น้อย
2. โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.92	0.98	มาก	2.02	0.83	น้อย
3. โรงเรียนมีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจ	3.88	1.02	มาก	2.31	0.79	น้อย
4. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.73	1.11	มาก	2.38	0.80	น้อย
5. โรงเรียนมีการยกย่องชมเชยมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ	3.90	1.07	มาก	2.37	0.80	น้อย
6. โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	3.64	1.23	มาก	2.29	0.82	น้อย
7. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.62	1.12	มาก	2.34	0.79	น้อย
รวม	**3.81**	**0.94**	**มาก**	**2.31**	**0.62**	**น้อย**

จากตาราง 7 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีกระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรทุกด้านอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.98) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการยกย่องชมเชยมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 3.90) ส่วนโดยรวมปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.02) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.29) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจ ($\overline{X}$ = 2.31)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	n = 86		ระดับสภาพ	n = 86		ระดับปัญหา
		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1.	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.80	0.91	มาก	2.42	0.74	น้อย
2.	โรงเรียนมีวิธีการในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีมาตรฐานเดียวกัน	3.84	0.99	มาก	2.45	0.76	น้อย
3.	โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานได้	3.70	1.05	มาก	2.49	0.75	น้อย
4.	โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.74	1.01	มาก	2.43	0.82	น้อย
5.	โรงเรียนมีการแจ้งผลการนิเทศกำกับและติดตามให้แก่บุคลากรทราบเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	3.67	1.05	มาก	2.38	0.81	น้อย
6.	โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.81	1.05	มาก	2.31	0.62	น้อย
	รวม	**3.76**	**0.90**	**มาก**	**2.41**	**0.65**	**น้อย**

จากตาราง 8 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีวิธีการในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีมาตรฐานเดียวกัน ($\overline{X}$ = 3.84) รองลงมา คือ โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.80) ส่วนโดยรวมปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 2.31) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ โรงเรียนมีการแจ้งผลการนิเทศ กำกับและติดตามให้แก่บุคลากรทราบเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 2.38) และข้อที่มีค่าสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.42)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมมีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการพัฒนาบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการสรรหาบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการชี้แจงลักษณะงาน โอกาส และความก้าวหน้าให้แก่ผู้เข้ารับการสรรหาได้อย่างทั่วถึง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการรับบุคลากรหนึ่งเข้ามาทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม

1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการพัฒนาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงานเป็นต้น มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ร่วมประชุมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง

1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีกระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรทุกด้านอย่างเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการยกย่องชมเชยมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

1.5 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีวิธีการในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีมาตรฐานเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ ด้านการสรรหาบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และการกำหนดคุณสมบัติการสรรหาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและดำเนินการด้วยความยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ โรงเรียนมีการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม

2.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการพัฒนาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาเจตคติที่ดี ให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ โรงเรียนมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความสามารถให้แก่

บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.4 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจ

2.5 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นมา คือ โรงเรียนมีการแจ้งผลการนิเทศ กำกับและติดตามให้แก่บุคลากรทราบเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีประเด็นที่สำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการชี้แจงลักษณะงาน โอกาส และความก้าวหน้าให้แก่ผู้เข้ารับการสรรหาได้อย่างทั่วถึง โรงเรียนมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระบวนการและ

หลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม และโรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลากรเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 73) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 107) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และโรงเรียนมีการรับบุคลากรเข้ามาทำงานโดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 107) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการพัฒนาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งโรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ร่วมประชุมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และโรงเรียนมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 225) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่าด้านการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีกระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรทุกด้านอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีการยกย่องชมเชยมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 107) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมด้านการธำรงรักษา อยู่ในระดับมาก

1.5 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีวิธีการในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 108) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง ด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และการกำหนดคุณสมบัติการสรรหาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและดำเนินการด้วยความยุติธรรม และโรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหา ที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติยา ปทุมราษฎร์ (2557, หน้า 17) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ

(2561, หน้า 138) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม มีการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และโรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติยา ปทุมราษฎร์ (2557, หน้า 18) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ปญหาด้านการบรรจุและแต่งตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

2.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการพัฒนาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนามีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และโรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ (2561,หน้า 138) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

2.4 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และโรงเรียนมีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ (2561, หน้า 138) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2.5 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการแจ้งผลการนิเทศ กำกับ และติดตามให้แก่บุคลากรทราบเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง และโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาดา สารัมย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสรรหาบุคคล โรงเรียนควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและดำเนินการด้วยความยุติธรรม และควรมีการชี้แจงลักษณะงานโอกาสและความก้าวหน้าให้แก่ผู้เข้ารับการสรรหาได้อย่างทั่วถึง

2. ด้านการบรรจุบุคคลเข้าทำงาน โรงเรียนควรมีการรับบุคลากรที่เข้ามาทำงานโดยผ่านขั้นตอนของการสรรหา และการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม และควรมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม

3. ด้านการพัฒนาบุคคล โรงเรียนควรมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และควรมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ร่วมประชุมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

4. ด้านการธำรงรักษาบุคคล โรงเรียนควรมีการาจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ควรมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โรงเรียนควรมีการแจ้งผลการนิเทศกำกับและติดตามให้แก่บุคลากรทราบเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการแจ้งผลการนิเทศกำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามขนาดของโรงเรียน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดลำปาง

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กองพุทธศาสนศึกษา. (2551). **การบริหารจัดการ การศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.** กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

ชาญไชย พิมพ์คำ. (2558). **ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ฐิติยา ปทุมราษฎร. (2557). สภาพและปญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์,** 9(1), 17–25.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

ทศพร น้อมวงศ์. (2547). **การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ที่มีต่อการจัดการศึกษา วิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา.** สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนรินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2550). **องค์การและการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บรรยงค์ โตจินดา. (2550). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่อนาคต.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.

ปาริชาติ สติภา. (2558). **การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

พระมหาพิชิต ธมฺมวิชิโต (ดุลยลา). (2561). **การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2556). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก.** วิทยานิพนธ์, พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2553). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พิมพ์พัฑรา สินธุรัตน์. (2558). **การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา: วิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก (อี.เทค).** การศึกษาอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

มูนาดียา วาบา. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

วัฒนา วงศ์แหล้. (2555). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

วิภาดา สารัมย์. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วิลาวรรณ์ ปังอุทา. (2557). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.** ภาคนิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ฐ, ปทุมธานี.

ศิรินภาวรรณ ทุมคำ. (2559). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมพร อินทรัตน์. (2554). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา. (2557). **คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา. (2563). **สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง กลุ่มที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2563 ครั้งที่ 1.** ลำปาง: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา. (2564). **สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง กลุ่มที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2564 ครั้งที่ 1.** ลำปาง: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2556). **มาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสาม (2554–2558).** กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). **การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา–ประถมศึกษายะลา เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

สุภาพร มากแจ้ง และสมปอง มากแจ้ง. (2542). **การศึกษาสภาพการจัด การศึกษาของคณะสงฆ์.** รายงานการวิจัย, กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

สุริยา สว่างบุญ. (2550). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1–4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

อาทิตย์ รัตนสุริยา. (2557). **กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษายะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

Best, J. W. (1981). **Research in Education.** New Jersey: Prentice–Hall.

Krejcie, R. V. และMorgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement,** 30(3), 607–610.

Likert, R. (1961). **New Patterns of Management.** New York: McGraw–Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บูรณะชาติ
   สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
   วุฒิการศึกษา กศ.ด.การบริหารการศึกษา
   ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
   วิทยฐานะ –

2. พระปลัดสุริยา โสภณภทฺโท
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดบ้านหม้อศึกษา
   วุฒิการศึกษา ค.ม.การบริหารการศึกษา
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
   วิทยฐานะ –

3. นายชัยชนะ สมหวัง
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลห้างฉัตร
   วุฒิการศึกษา กศ.ม.การศึกษามหาบัณฑิต
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
   วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ด้าน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านการสรรหาบุคคล						
1	โรงเรียนมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระบวน การและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	โรงเรียนมีการชี้แจงลักษณะงาน โอกาส และความก้าวหน้าให้แก่ผู้เข้ารับการสรรหาได้อย่างทั่วถึง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และการกำหนดคุณสมบัติการสรรหาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และดำเนินการด้วยความยุติธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	โรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลกรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน						
6	โรงเรียนมีการรับบุคลากรหนึ่งเข้ามาทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
7	โรงเรียนมีการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	โรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการพัฒนาบุคคล						
9	โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาเจตคติที่ดี ให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	โรงเรียนมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลในสถาน ศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	โรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ร่วมประชุมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงานเป็นต้น มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
4. ด้านการธำรงรักษาบุคคล						
13	โรงเรียนมีกระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรทุกด้านอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	โรงเรียนมีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	โรงเรียนมีการยกย่องชมเชยมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล						
20	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	โรงเรียนมีวิธีการในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีมาตรฐานเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
22	โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	โรงเรียนมีการแจ้งผลการนิเทศ กำกับและติดตามให้แก่บุคลากรทราบเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
25	โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.987	.987	25

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.9333	.82768	30
VAR00002	3.9000	.92289	30
VAR00003	3.9333	.94443	30
VAR00004	3.8333	.91287	30
VAR00005	3.8333	.98553	30
VAR00006	3.8667	1.13664	30
VAR00007	3.7333	1.14269	30
VAR00008	3.8667	1.16658	30
VAR00009	3.8667	.89955	30
VAR00010	3.9667	.99943	30
VAR00011	4.1667	.91287	30
VAR00012	4.2667	.94443	30
VAR00013	3.9333	1.08066	30
VAR00014	4.0000	1.08278	30
VAR00015	4.0000	1.08278	30
VAR00016	3.8667	1.13664	30
VAR00017	4.1000	1.02889	30
VAR00018	4.0333	1.06620	30
VAR00019	3.9667	1.18855	30
VAR00020	3.9000	.92289	30
VAR00021	3.8667	1.07425	30
VAR00022	3.9667	1.06620	30
VAR00023	3.9333	.98027	30
VAR00024	3.9000	1.15520	30
VAR00025	3.9000	1.12495	30

ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนวิฑิตธรรมคุณอุปถัมภ์
2. โรงเรียนวัดบ้านหม้อศึกษา
3. โรงเรียนปริยัติม่อนจำศีล
4. โรงเรียนบ้านใหม่วิทยา
5. โรงเรียนแม่สุกศึกษา
6. โรงเรียนแม่ทะปริยัติศึกษา
7. โรงเรียนทิพย์ปาละวิทยานุสรณ์
8. โรงเรียนวัดพระแก้วดอนเต้าสุชาดาราม
9. โรงเรียนเกาะคาปริยัติศึกษา

ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

โปรดอ่านคำชี้แจงของแต่ละตอนก่อนลงมือทำ และขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะถ้าตอบไม่ครบทุกข้อ จะทำให้แบบสอบถามฉบับนี้ไม่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับในการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

( ) ผู้บริหาร

( ) ครู

2. ประสบการณ์การทำงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) ระหว่าง 5–10 ปี

( ) ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับสภาพการบริหารงานบุคคล					ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5
1. ด้านการสรรหาบุคคล										
1.1 โรงเรียนมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม										
1.2 โรงเรียนมีการชี้แจงลักษณะงาน โอกาส และความก้าวหน้าให้แก่ผู้เข้ารับการสรรหาได้อย่างทั่วถึง										
1.3 โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และการกำหนดคุณสมบัติการสรรหาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง										
1.4 โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและดำเนินการด้วยความยุติธรรม										
1.5 โรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาที่ชัดเจน ส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เข้ามาปฏิบัติงาน										
2. ด้านการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน										
2.1 โรงเรียนมีการรับบุคลากรหนึ่งเข้ามาทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม										

รายการประเมิน	ระดับสภาพการบริหารงานบุคคล					ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5
2.2 โรงเรียนมีการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งว่างได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม										
2.3 โรงเรียนมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม										
3. ด้านการพัฒนาบุคคล										
3.1 โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาเจตคติที่ดี ให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง										
3.2 โรงเรียนมีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง										
3.3 โรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ร่วมประชุมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม										
3.4 โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น มาพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด										

รายการประเมิน	ระดับสภาพการบริหารงานบุคคล					ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5
4. ด้านการธำรงรักษาบุคคล										
4.1 โรงเรียนมีกระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรทุกด้านอย่างเหมาะสม										
4.2 โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน										
4.3 โรงเรียนมีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจ										
4.4 โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม										
4.5 โรงเรียนมีการยกย่องชมเชยมีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ										
4.6 โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน										
4.7 โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด										

รายการประเมิน	ระดับสภาพการบริหารงานบุคคล					ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล										
5.1 โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม										
5.2 โรงเรียนมีวิธีการในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีมาตรฐานเดียวกัน										
5.3 โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานได้										
5.4 โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ										
5.5 โรงเรียนมีการแจ้งผลการนิเทศกำกับและติดตามให้แก่บุคลากรทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง										
5.6 โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรตามระเบียบและแนวปฏิบัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง										

ขอขอบคุณและเจริญพรขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	พระขวัญชัย ฝั้นคำ
วัน เดือน ปี เกิด	3 พฤศจิกายน 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2550 ศศ.บ. (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบ้านหม้อศึกษา จังหวัดลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	พระขวัญชัย ฝั้นคำ (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 402–413). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.