

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นรายชื่อ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 ผลการประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N = 123)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
พระภิกษุ / สามเณร	55	44.7
ฆราวาส	68	55.3
รวม	123	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	36	29.3
30-39 ปี	27	22.0
40-49 ปี	27	22.0
50-59 ปี	18	14.6
60 ปีขึ้นไป	15	12.2
รวม	123	100.0
เพศ		
ชาย	95	77.2
หญิง	28	22.8
รวม	123	100.0
วุฒิการศึกษาทางพุทธศาสนา		
ไม่มีวุฒิการศึกษาทางพุทธศาสนา	25	20.3
นักธรรมตรี – เอก	48	39.0
เปรียญธรรม 1-3	7	5.7
เปรียญธรรม 4-6	38	30.9
เปรียญธรรม 7-9	5	4.1
รวม	123	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสามัญ		
ประถมศึกษา	0	0
มัธยมศึกษา	9	7.3
อนุปริญญา	2	1.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	82	66.7
สูงกว่าปริญญาตรี	30	24.4
รวม	123	100.0
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหาร	19	15.4
ครูผู้สอน	104	84.6
รวม	123	100.0
ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง		
1.ผู้บริหาร		
ต่ำกว่า 5 ปี	4	21.0
5 - 9 ปี	4	21.0
10 - 14 ปี	4	21.0
15 - 19 ปี	1	5.3
20 - 24 ปี	1	5.3
25 ปีขึ้นไป	5	26.3
รวม	19	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง		
2. ครูผู้สอน		
ต่ำกว่า 5 ปี	37	34.3
5 - 9 ปี	15	14.7
10 -14 ปี	19	18.6
15 -19 ปี	10	9.8
20 - 24 ปี	8	7.9
25 ปีขึ้นไป	15	14.7
รวม	104	100.0

จากตารางที่ 4.1 อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

1. สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นฆราวาส มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และเป็นพระภิกษุ/สามเณร มีจำนวน 55 รูป คิดเป็นร้อยละ 44.7

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ที่อายุ 30-39 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ที่อายุ 40-49 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ที่อายุ 50-59 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และที่อายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

3. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 และมีเพศหญิงจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8

4. วุฒิการศึกษาทางพุทธศาสนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นนักธรรมตรี-เอก มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ

39 ไม่มีวุฒิการศึกษาทางพุทธศาสนา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 มีเปรียญธรรม 1-3 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 มีเปรียญธรรม 4-6 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และมีเปรียญธรรม 7-9 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

5. วุฒิการศึกษาสามัญ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 มีมัธยมศึกษาจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และมีอนุปริญญาจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

6. ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 84.6 และมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

7. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 19 คน ส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่ง 25 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี ดำรงตำแหน่ง 5 - 9 ปี ดำรงตำแหน่ง 10-14 ปี ซึ่งแต่ละช่วงอายุนี้มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ดำรงตำแหน่ง 15-19 ปี และดำรงตำแหน่ง 20-24 ปีมีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 104 คน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ดำรงตำแหน่ง 10-14 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ดำรงตำแหน่ง 5 - 9 ปี และ ดำรงตำแหน่ง 25 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ดำรงตำแหน่ง 15 -19 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และดำรงตำแหน่ง 20 - 24 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

**ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ตาม
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม**

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงาน กระบวนการ
บริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมแต่ละด้าน

กระบวนการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
ด้านการวางแผนกำลังคน	3.28	.69	ปานกลาง
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล	3.21	.67	ปานกลาง
ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	3.15	.80	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาบุคคล	3.09	.86	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.23	.74	ปานกลาง
รวม	3.19	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ด้านการวางแผนกำลังคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.28$) และด้านการพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.09$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานกระบวนการ
บริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

กระบวนการบริหารงานบุคคล		ผู้บริหาร (N = 19)			ครูผู้สอน (N = 104)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการวางแผนกำลังคน	3.35	.93	ปานกลาง	3.26	.64	ปานกลาง
2	ด้านการสรรหาและการ คัดเลือกบุคคล	3.23	.90	ปานกลาง	3.21	.63	ปานกลาง
3	ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	3.31	.96	ปานกลาง	3.11	.77	ปานกลาง
4	ด้านการพัฒนาบุคคล	3.28	.94	ปานกลาง	3.05	.84	ปานกลาง
5	ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.35	.94	ปานกลาง	3.20	.70	ปานกลาง
รวม		3.31	.89	ปานกลาง	3.17	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหาร เห็นว่า ด้านที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.35$) ส่วนด้านที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ($\bar{X} = 3.23$)

ส่วนครูผู้สอนเห็นว่า ด้านที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{X} = 3.26$) ด้านที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 3.05$)

**ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ตาม
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นรายชื่อ**

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานกระบวนการ
บริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
ด้านวางแผนกำลังคน ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร (N = 19)			ครูผู้สอน (N = 104)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 วางแผนกำลังคนเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	3.43	1.12	ปานกลาง	3.34	.78	ปานกลาง
2 จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน ไว้อย่างชัดเจน	3.43	1.07	ปานกลาง	3.39	.92	ปานกลาง
3 มีการจัดเก็บข้อมูลสถิติ เกี่ยวกับงานบุคคลไว้อย่างเป็น ระบบ	3.05	1.02	ปานกลาง	3.32	.86	ปานกลาง
4 วางแผนกำลังคนควบคู่ไปกับ แผนงานอื่นของโรงเรียน	3.38	.92	ปานกลาง	3.19	.82	ปานกลาง
5 กำหนดมาตรฐานการทำงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน	3.52	1.12	มาก	3.34	.84	ปานกลาง
6 กำหนดคุณลักษณะและ คุณสมบัติของบุคลากรใน ตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน	3.33	1.11	ปานกลาง	3.30	.79	ปานกลาง
7 วางแผนแก้ไขปัญหาการขาด แคลนบุคลากรเฉพาะหน้าไว้ พร้อม	3.28	1.00	ปานกลาง	2.94	.94	ปานกลาง
รวม	3.35	.93	ปานกลาง	3.26	.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคนว่า มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาตามเป็นรายข้อ พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยส่วนมากเห็นตรงกันในทุกเรื่องว่า มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงเรื่องการกำหนดมาตรฐานการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรไว้ชัดเจนเท่านั้นที่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) ส่วนความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานกระบวนการ
บริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
จำแนกเป็นรายชื่อ

	ด้านการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล	ผู้บริหาร (N = 19)			ครูผู้สอน (N = 104)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8	กำหนดวิธีการสรรหาบุคคล ไว้อย่างชัดเจน	3.33	1.11	ปานกลาง	3.29	.80	ปานกลาง
9	สรรหาบุคคลจากภายใน โรงเรียนหรือในวัดนั้น	3.00	1.30	ปานกลาง	3.41	.84	ปานกลาง
10	สรรหาบุคคลจากภายนอก โรงเรียนหรือนอกวัด	3.09	1.17	ปานกลาง	3.44	.81	ปานกลาง
11	สรรหาบุคคลโดยติด ประกาศภายในโรงเรียนหรือ วัดนั้น	2.66	1.19	ปานกลาง	2.97	1.02	ปานกลาง
12	ประกาศรับสมัครบุคคลแจ้ง ไปยังโรงเรียนหรือวัดอื่น ๆ	2.90	1.22	ปานกลาง	2.91	1.09	ปานกลาง
13	ติดต่อขอบุคคลที่ขาดแคลน ไปยังสถาบันการศึกษาของ คณะสงฆ์	3.05	1.36	ปานกลาง	2.89	1.12	ปานกลาง
14	ติดต่อบุคลากรที่ขาดแคลน ไปตามสายการบังคับ บัญชา	3.24	1.13	ปานกลาง	3.08	1.00	ปานกลาง
15	จัดเก็บข้อมูลของผู้มาสมัคร ไว้อย่างเป็นระบบ	3.67	1.24	มาก	3.34	.91	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

	ด้านการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล	ผู้บริหาร (N = 19)			ครูผู้สอน (N = 104)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16	คัดเลือกบุคลากรตามเกณฑ์ ที่สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติกำหนด	3.57	1.28	มาก	3.41	.92	ปานกลาง
17	ผู้บริหารตัดสินใจรับครูสอน ด้วย ตนเอง	3.33	1.32	ปานกลาง	3.44	.91	ปานกลาง
18	คัดเลือกครูสอนโดยใช้การ สัมภาษณ์	3.48	1.24	ปานกลาง	3.14	.96	ปานกลาง
19	คัดเลือกครูสอนโดยการ สอบสัมภาษณ์และข้อเขียน	3.24	1.09	ปานกลาง	3.17	1.13	ปานกลาง
20	คัดเลือกครูด้วยการ สัมภาษณ์ สอบข้อเขียน และทดลองงาน	3.00	1.04	ปานกลาง	3.20	1.09	ปานกลาง
21	คัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน โดยการสัมภาษณ์เพียง อย่างเดียว	3.05	1.16	ปานกลาง	3.20	1.04	ปานกลาง
22	คัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน โดยการสัมภาษณ์และการ ทดลองงาน	3.38	1.28	ปานกลาง	3.08	1.02	ปานกลาง
23	การคัดเลือกบุคลากรใช้วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ เป็นเกณฑ์	3.67	1.28	มาก	3.29	.99	ปานกลาง
รวม		3.23	.90	ปานกลาง	3.21	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้าน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลว่า มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยส่วนมากเห็นตรงกัน ว่ามีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงเรื่องการจัดเก็บข้อมูลของผู้มาสมัครไว้ อย่างเป็นระบบ การคัดเลือกบุคลากรมาใช้วุฒิการศึกษาและประสบการณ์เป็นเกณฑ์และคัดเลือก บุคลากรตามเกณฑ์ที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติศึกษาเท่านั้นที่ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติงานมาก ($\bar{X} = 3.67$) , ($\bar{X} = 3.67$) และ ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานกระบวนการ
บริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกเป็น
รายชื่อ

ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	ผู้บริหาร (N = 19)			ครูผู้สอน (N = 104)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
24 ยกย่องชมเชยและประกาศ เกียรติคุณแก่บุคลากรตาม ความเหมาะสม	3.28	1.10	ปานกลาง	3.16	1.02	ปานกลาง
25 จัดค่าตอบแทนและสวัสดิการ แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.38	1.16	ปานกลาง	2.97	1.06	ปานกลาง
26 มอบหมายงานตรงกับความสามารถ/ ความสามารถบุคลากร	3.33	1.19	ปานกลาง	3.32	.94	ปานกลาง
27 สนับสนุนบุคลากรให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งานและวิชาการ	3.47	1.20	ปานกลาง	3.22	1.05	ปานกลาง
28 จัดสถานที่ทำงานและเครื่อง อำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.38	.97	ปานกลาง	3.27	.88	ปานกลาง
29 เผยแพร่ข่าวสารข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้แก่บุคลากร	3.19	1.03	ปานกลาง	3.06	.87	ปานกลาง
30 จัดบริการด้านสุขภาพและ อนามัยแก่บุคลากร	3.14	1.19	ปานกลาง	2.98	.98	ปานกลาง
31 พิจารณาความดีความชอบ ประจำปีให้บุคลากรเหมาะสม	3.33	1.15	ปานกลาง	2.88	1.00	ปานกลาง
รวม	3.31	.96	ปานกลาง	3.11	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ว่า มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นในทุกเรื่องว่ามีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ความคิดเห็นของผู้บริหาร เห็นว่า เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาการ ($\bar{X} = 3.47$) และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.14$)

ส่วนความคิดเห็นของครูผู้สอน เห็นว่า เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.32$) และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.88$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนานุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนานุคคล	ผู้บริหาร (N = 19)			ครูผู้สอน (N = 104)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
32 กำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน	3.61	1.20	มาก	3.32	.95	ปานกลาง
33 จัดฝึกอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากรสม่ำเสมอ	3.28	.95	ปานกลาง	3.06	1.02	ปานกลาง
34 จัดให้บุคลากรได้ทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่เสมอ	3.23	1.22	ปานกลาง	2.83	1.08	ปานกลาง
35 คัดเลือกบุคลากรไปศึกษาต่อหรือไปดูงานได้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	2.90	.83	ปานกลาง	2.77	1.12	ปานกลาง
36 บันทึกข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับประวัติการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	3.28	1.18	ปานกลาง	3.18	.98	ปานกลาง
37 ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.38	1.07	ปานกลาง	3.12	1.01	ปานกลาง
รวม	3.28	.94	ปานกลาง	3.05	.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนานุคคลว่า มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันโดยส่วนมาก คือ เกือบทุกเรื่องอยู่ใน

ระดับปานกลาง มีเพียงเรื่องการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน เท่านั้นที่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเห็นว่ามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานได้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 2.90$)

ส่วนความคิดเห็นของครูผู้สอน เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.32$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานได้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 2.77$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (N = 19)			ครูผู้สอน (N = 104)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
38 กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.42	1.02	ปานกลาง	3.29	.91	ปานกลาง
39 แจ้งให้ท่านทราบล่วงหน้าถึงวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.42	1.24	ปานกลาง	3.29	.90	ปานกลาง
40 ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา	3.14	1.15	ปานกลาง	3.42	.87	ปานกลาง
41 ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเพื่อนร่วมงาน	3.42	1.16	ปานกลาง	3.22	.81	ปานกลาง
42 ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนักเรียน	2.85	1.15	ปานกลาง	3.00	.92	ปานกลาง
43 จัดทำแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.61	1.20	มาก	3.18	.94	ปานกลาง
44 จัดทำบันทึกผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.33	.96	ปานกลาง	3.26	.94	ปานกลาง
45 กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.61	1.16	มาก	3.27	.95	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (N = 19)			ครูผู้สอน (N = 104)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
46 ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.28	1.14	ปานกลาง	3.15	.94	ปานกลาง
47 ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน	3.38	1.28	ปานกลาง	3.00	1.02	ปานกลาง
48 ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลพัฒนาบุคลากร	3.38	1.07	ปานกลาง	3.11	1.02	ปานกลาง
รวม	3.35	.94	ปานกลาง	3.20	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกือบทุกเรื่องในระดับปานกลาง มีเพียงเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนและการจัดทำแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเท่านั้น ที่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เรื่องที่ระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน และการจัดทำแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนักเรียน ($\bar{X} = 2.85$)

ส่วนความคิดเห็นของครูผู้สอน เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.42$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนักเรียน และ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน ($\bar{X} = 3.00$)

**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
กระบวนการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
ศึกษา กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับการ
ปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
ศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

กระบวนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร (N = 19)		ครูผู้สอน (N = 104)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านการวางแผนกำลังคน	3.35	.93	3.26	.64	.51	.61
2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล	3.23	.90	3.21	.63	.13	.89
3 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	3.31	.96	3.11	.77	1.05	.29
4 ด้านการพัฒนาบุคคล	3.28	.94	3.05	.84	1.13	.26
5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.35	.94	3.20	.70	.84	.40
รวม	3.31	.89	3.17	.62	.86	.39

* ความเชื่อมั่นระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ
การปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและ
คัดเลือกบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 ผลการประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะใน กระบวนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา กรุงเทพมหานคร

จากการสอบถามความคิดเห็นในประเด็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะใน
กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลความคิดเห็นดังกล่าวในเชิงสรุป โดย
ประเด็นใดมีลักษณะเดียวกันหรือสอดคล้องกันก็ได้จัดไว้ในข้อเดียวกัน และได้จำแนกนำเสนอตาม
รายด้านทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

ปัญหา

- 1) บุคลากรมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
- 2) บุคลากรขาดสวัสดิการหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร
- 3) ขาดการวางแผนด้านบุคลากรที่ชัดเจน
- 4) บุคลากรที่มีขาดความรู้ความชำนาญในวิชาและภาระงานที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรมีการประชุมหารือเพื่อแก้ปัญหาเรื่องบุคลากรและหาช่องทางในการเพิ่ม
บุคลากรให้เพียงพอต่อความจำเป็นในการปฏิบัติงาน และรายงานสภาพปัญหาด้านบุคลากรต่อ
หน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับสูงขึ้นไปเพื่อช่วยแก้ปัญหา
- 2) ควรมีการจัดสรรสวัสดิการหรือเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร
อย่างเหมาะสม ผู้บริหารไม่ควรละเลยในการเอาใจใส่ดูแลบุคลากรด้านสวัสดิการหรือแรงจูงใจ
- 3) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลและวางแผนด้าน
บุคลากรให้มีความชัดเจนแน่นอน โดยการวิเคราะห์งานและกำลังคนให้มีความสอดคล้องกัน
- 4) ควรมีการตรวจสอบคุณภาพและความชำนาญของบุคลากร และมอบหมายงาน
ให้สอดคล้องกับความถนัดของแต่ละบุคคล หากยังมีบุคลากรไม่เพียงพอจะต้องขอความ
สนับสนุนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นที่มีความถนัดในภาระงานนั้น ๆ เข้ามาเป็นบุคลากรพิเศษของ
โรงเรียน

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

ปัญหา

- 1) ไม่มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม
- 2) ขาดระบบที่มีคุณภาพในการสรรหาบุคลากร ส่วนมากใช้ระบบพวกห้องในการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงาน ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่มีคุณภาพหรือไม่มีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย
- 3) ผู้บริหารขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ทำให้ไม่สามารถดำเนินการเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความชัดเจนและเหมาะสม
- 2) ควรมีการจัดระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน ซึ่งอาจเชิญบุคคลภายนอกที่เหมาะสมมาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการด้วย โดยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกนั้น ควรมีขั้นตอนการสอบ การสัมภาษณ์ การทดลองงานและการประเมินงานด้วย
- 3) ในการแต่งตั้งผู้บริหาร ควรมีการตรวจสอบคุณสมบัติและควรคำนึงถึงความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมเป็นสำคัญหรือควรมีการจัดอบรมสัมมนาผู้บริหารเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ

3. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล

ปัญหา

- 1) งบประมาณมีไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถจัดสรรเพื่อการบำรุงรักษาบุคลากรได้เท่าที่ควร
- 2) ขาดการส่งเสริมหรือดูแลเรื่องสุขภาพของบุคลากร รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร
- 3) ไม่มีระบบการพิจารณาผลงานที่มีคุณภาพ ทำให้ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรจัดทำรายงานต่าง ๆ และการเสนอของบประมาณต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ซึ่งในประเด็นนี้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงตลอดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- 2) ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเป็นประจำทุกปี และจัดการสำรวจสภาพปัญหาของบุคลากรเพื่อจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและมีความเหมาะสม
- 3) ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลงานหรือความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบและจริงจัง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่ ทั้งยังเป็นแบบอย่างให้บุคลากรด้วยกันอีกด้วย

4.ด้านการพัฒนาบุคคล

ปัญหา

- 1) บุคลากรไม่ค่อยพัฒนาตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานยังคงเป็นลักษณะเดิม ๆ คือ ขาดการวางแผนและไม่มีการพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าและขาดความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการสอนในปัจจุบัน
- 2) ขาดการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร
- 3) ไม่มีงบประมาณที่เป็นเอกเทศหรือขาดการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

- 1) ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม
- 2) ควรมีการจัดการฝึกอบรม สัมมนาหรือการทัศนศึกษาเพื่อดูงาน เพื่อพัฒนาทัศนคติและความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี ตามความเหมาะสม
- 3) ควรมีการปรึกษาหารือในการสรรหาและจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นเอกเทศเพื่อใช้ในกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหา

1) ไม่มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน จริงจังและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาตนเอง

2) งานที่ได้รับมอบหมายไม่สอดคล้องกับความสามารถทำให้การปฏิบัติงานขาดคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการนำเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรมีความจริงจังในการประเมินผล โดยอาจมีการตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นเอกเทศด้วย

2) ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงมอบหมายงาน การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเป็นการรับทราบแนวทางการดำเนินงานและสภาพปัญหาต่าง ๆ อย่างชัดเจนและร่วมกันหาวิธีในการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ