

ชื่อเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี

ผู้วิจัย พระมหาหัตถ์ ภูริปัญญา (ทองโยธา) **ปริญญา** ครุศาสตรมหาบัณฑิต

กรรมการที่ปรึกษา พระสุนทรธรรมชาดา ประธานกรรมการ
ดร. อุดลยศักดิ์ สุนทรโรจน์ กรรมการ
ผศ. พัฒนา เหล่าวิศาลสุวรรณ กรรมการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2547

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากร
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 175
รูป/คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน 8 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำ
การปฏิบัติงาน การส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน
การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การจัดประชุมในโรงเรียน
และการจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน จำนวน 56 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง
0.37 ถึง 0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธ
ศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี มีระดับการพัฒนาบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา รองลงมาได้แก่ ด้านการจัด

ประชุมในโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1.1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งบุคลากรไปอบรมประชุม สัมมนา รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดประชุมในโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

1.2 ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งบุคลากรไปอบรมประชุม สัมมนา รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดประชุมในโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

2. ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการประชุมพิเศษ ด้านการจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ด้านการส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาคูงาน และ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือ ควรมีการประชุมพิเศษทุกครั้งก่อนเปิดภาคเรียน ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำเอกสารให้มากขึ้นกว่าเดิม บุคลากรที่ไปอบรมประชุมสัมมนาควรนำมาขยายผลให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน ควรจัดสรรงบประมาณในการไปศึกษาคูงานให้มากขึ้น โรงเรียนควรมีกองทุนหรืองบประมาณเพื่อส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ควรเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่บุคลากร ควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และควรจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย

TITLE : Personnel Development in Buddhist Scriptures Schools, Secular Educational Section Under

AUTHOR : Phra Maha Husadee Poorepanyo (Thongyotha) **DEGREE M.Ed.**
(Educational Administration)

Most Venerable : Phra Soonthornhammadhacra Chairman
Dr. Adulyasak Soonthornrojana Committee
Assistant Professor Patana Laowisansuwan Committee

Rajabhat Maha Sarakham University , 2004



ABSTRACT

This research was aimed at studying and comparing levels of personnel development in Buddhist Scriptures Schools, Secular Educational Section under the National Buddhism in Udonthani Province. In so doing, opinions of 175 administrators and teachers were studied. They were chosen by stratified random sampling. Research instrument was the researcher – made questionnaire asking & areas of school personnel development: orientation, making work guidelines, sending personnel for conferences, sending personnel for study tour, sending, personnel for further education, having guest speakers, managing meeting in schools, and Managing in-service or seminar in schools. This instrument had 56 items, having 0.37-0.85 discrimination power, and 0.98 reliability power. Statistics used were mean, standard deviation, and t-test. Research results were as follows.

1. The Buddhist Scriptures Schools secular Educational Section under the National Buddhism Office in Udonthani Province had levels of personnel development as a whole at the “moderate” level. When considering each area, it was found that one area met the “much” level and seven areas at the “moderate” level. The highest mean was found in the areas of managing

in-service or seminar in schools and managing meeting in schools respectively. The lowest mean was found in the area of sending personnel for further education. When considering the status, it was found as the following:

1.1 Administrators' opinions concerning personnel development as a whole at the "moderate" level. When considering each area, 6 areas met the "moderate" level while 2 others met the "less" level.

1.2 Teachers perceived personnel development as a whole at the "moderate" level While each area analyzed met the "much" level in one and at the "moderate" level in 7 areas.

2. Teachers perceived personnel development as a whole and 3 areas higher than those administrators at the level of 0.5 statistical significance.

3. Suggestions for personnel development are as follows: arranging orientation before Semester opening ; making more budget for document printing ; those traveled for seminars and in-service training should provide follow teachers for knowledge ; making more budget for study tours ; making more funds and budget for further education ; having more guest speakers coming in ; arranging meeting at least once a month ; and managing in-service training or seminar in schools at least once in one semester.