

ชื่อเรื่อง	การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จังหวัดมหาสารคาม กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด และนครพนม	
ผู้วิจัย	พระจิระนนท์ ปญญาวิโร/จันทุสอน ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถิอาสนา	ประธานกรรมการ
	พระมหานิมิตต์ ปญทิตเสวี	กรรมการ
	อาจารย์วิชัย วัชรเวชะวิชญ์	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จำแนกตามตำแหน่ง และที่ตั้งของโรงเรียน และเพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จำนวน 254 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่ามีเนื้อหาครอบคลุมการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาบุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test, F-test

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร และโดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดหาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด และการเปรียบเทียบโดยจำแนกตาม

ที่ตั้งโรงเรียน โดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า 1) ด้านการจัดหาบุคลากร ควรมีการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานโดยมีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางมากขึ้น มีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่โปร่งใส ยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร เช่น ศึกษาดูงาน การจัดอบรมหรือส่งบุคลากรไปอบรม ด้านการชำระรักษาบุคลากร ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทุกคน โดยจัดให้มีโบนัส การหาสวัสดิการที่เหมาะสม การให้เงินเดือนตามวุฒิ การเลื่อนเงินเดือน การให้ทุนการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี ๆ ละ 1 ครั้ง โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการที่ชัดเจน มีกระบวนการประเมินที่ยุติธรรม และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**Title** Personnel Management of 10<sup>th</sup> group, Elementary Education of Tripitaka Schools in Mahasarakham, Kalasin, Roi-et, and Nakhon Phanom Provinces

**Author** Jivanont Punyawachiro/Junthuson **Degree** M.Ed (Educational Administration)

**Advisors** Assist. Prof. Dr. Siri Theeasana Chairman  
Pra Maha Nimit Punthitseevee Committee  
Mr. Wichai Watcharavethawich Committee

**Rajabhat Mahasarakham University, 2010**

## **ABSTRACT**

The purposes of this research were to study and compare of personnel's opinions toward personnel management of 10<sup>th</sup> group, elementary education of tripitaka schools classified by position and school location and study opinions and recommendations on personnel management of 10<sup>th</sup> group, elementary education of tripitaka schools. Sample group consists of 254 subjects of administrators and teachers of 10<sup>th</sup> group, elementary education of tripitaka schools obtained by stratified random sampling. The tool used was a rating scale questionnaire which covered 4 aspects of personnel management namely personnel recruitment, personnel retention, personnel development, and performance assessment aspects. Statistics used were percentages, means, standard deviation, and hypothesis testing by t-test and F-test.

The results of this research showed that: personnel have opinion on personnel management of 10<sup>th</sup> group, elementary education of tripitaka schools overall and by aspect in moderate level. Once compared opinions of personnel toward personnel management classified by position of 10<sup>th</sup> group, elementary education of tripitaka schools found that overall and personnel development aspect and personnel retention aspect have statistically significant difference at 0.05 whereas personnel recruitment and performance assessment

aspects have no difference and overall and by aspect comparison result on school location classification found no difference. Also, opinion and recommendation on personnel management of tripitaka schools found that personnel recruitment aspect: should recruit personnel with wider advertisement and with principle and transparent and fair selection method; personnel development aspect: should arrange activities on personnel development such as field visit, training or sending personnel for training courses; personnel retention aspect: should build up morale for all personnel by giving bonus and appropriate welfare, paid according to qualification, fair salary increase, and provide scholarship; and work performance assessment aspect: annual assessment should be performed with explicit measures and methods, with fair assessment process, and use assessment result to improve the work.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY