

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ไว้ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

t แทน การแจกแจงแบบ t-distribution

F แทน การแจกแจงแบบ F-distribution

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (Mean Square)

2. ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ขอนำเสนอโดยมีลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จำแนกตามตำแหน่ง และที่ตั้งของโรงเรียน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	31	12.21
ครูผู้สอน	223	87.80
รวม	254	100.00
2. ที่ตั้งโรงเรียน		
มหาสารคาม	79	31.10
กาฬสินธุ์	41	16.14
ร้อยเอ็ด	90	35.43
นครพนม	44	17.32
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหาร (ร้อยละ 12.21) และเป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 87.80) ส่วนที่ตั้งโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่จังหวัดร้อยเอ็ด (ร้อยละ 35.43) รองลงมาคือ จังหวัดมหาสารคาม (ร้อยละ 31.10) จังหวัดนครพนม (ร้อยละ 17.32) และจังหวัดกาฬสินธุ์ (ร้อยละ 16.14)

3.2. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อ
การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10
โดยรวม และเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการจัดหาบุคลากร	3.11	0.57	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.20	0.66	ปานกลาง
3. ด้านการชำระรักษาบุคลากร	3.05	0.66	ปานกลาง
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.19	0.72	ปานกลาง
โดยรวม	3.14	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม ($\bar{X} = 3.14$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.20$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$) ด้านการจัดหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.11$) และด้านการชำระรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ด้านการจัดหาบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีการศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนการจัด อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	3.35	0.71	ปานกลาง
2. มีการจัดทำแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	2.96	0.82	ปานกลาง
3. มีการวางแผนการใช้แผนงานของ โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	3.42	0.74	ปานกลาง
4. มีการนำผลงานการวางแผน การจัดอัตรากำลังของ บุคลากรในสถานศึกษามาวิเคราะห์ สรุปผล ในการปรับปรุงและรายงานผู้เกี่ยวข้อง	3.15	0.72	ปานกลาง
5. มีการควบคุมตรวจสอบการใช้แผนงานของ โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	3.25	0.68	ปานกลาง
6. มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรใหม่ให้ บุคคลทั่วไปรับทราบ	2.85	0.93	ปานกลาง
7. มีการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งของผู้สมัคร	3.23	0.84	ปานกลาง
8. มีการกำหนดขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ามา ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา	3.03	0.87	ปานกลาง
9. มีการกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ามา ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา	2.93	0.85	ปานกลาง
10. มีการให้ความสำคัญหรือความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อ เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา	3.15	0.83	ปานกลาง

การบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับความต้องการ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	3.05	0.79	ปานกลาง
12. มีการให้บุคลากรได้มีการทดลองปฏิบัติงาน ก่อนทำการบรรจุแต่งตั้ง	2.93	0.83	ปานกลาง
โดยรวม	3.11	0.57	ปานกลาง

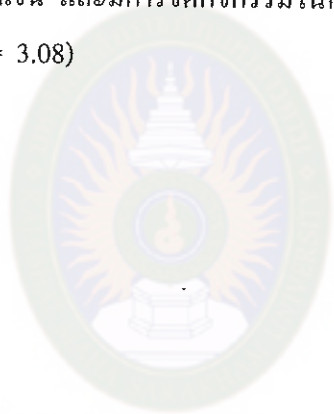
จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้าน
การจัดหาบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม (\bar{X}
= 3.11) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคลากรทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับ 1 มีการวางแผนการใช้แผนงานของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (\bar{X} = 3.42) ลำดับ 2 มีการศึกษาสภาพและปัญหา
การวางแผนการจัดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา (\bar{X} = 3.35) และลำดับ 3 มีการควบคุมตรวจสอบการใช้แผนงานของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (\bar{X} = 3.25) และเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรใหม่ให้บุคคลทั่วไป
รับทราบ (\bar{X} = 2.85) มีการกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และมีการให้บุคลากรได้มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนทำ
การบรรจุแต่งตั้ง (\bar{X} = 2.93) และมีการจัดทำแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใน
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (\bar{X} = 2.96)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ด้านการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. มีการกำหนดแนวทางและขอบเขตการพัฒนา บุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.08	0.75	ปานกลาง
2. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	3.42	0.92	ปานกลาง
3. มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การพัฒนาบุคลากร	3.44	0.75	ปานกลาง
4. มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้	3.32	0.83	ปานกลาง
5. มีการจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง	3.26	0.79	ปานกลาง
6. มีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรได้จัดได้ หลากหลาย เช่น ศึกษาดูงาน จัดอบรม เป็นต้น	3.36	0.96	ปานกลาง
7. มีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรได้จัดได้ ครอบคลุมทุกสายงาน	3.08	0.78	ปานกลาง
8. มีการนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.15	0.87	ปานกลาง
9. มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.99	1.03	ปานกลาง
10. มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็น แนวทางในการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ	2.96	0.81	ปานกลาง
11. มีการวิเคราะห์และรายงานติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.19	0.72	ปานกลาง
12. มีการนำผลจากการติดตามประเมินผลมาใช้พัฒนา บุคลากร	3.14	0.68	ปานกลาง
รวม	3.20	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้าน
การพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม

($\bar{X} = 3.20$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับ 1 มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.44$) ลำดับ 2 มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ($\bar{X} = 3.42$) และลำดับ 3 มีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ได้จัดได้หลากหลาย เช่น ศึกษาดูงาน จัดอบรม เป็นต้น ($\bar{X} = 3.36$) และเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.96$) มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.99$) และมีการกำหนดแนวทางและขอบเขตการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และมีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ได้จัดได้ครอบคลุมทุกสายงาน ($\bar{X} = 3.08$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ด้านการธำรงรักษา
บุคลากร

การบริหารงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. มีการจัดทำแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	2.96	0.78	ปานกลาง
2. มีการนำผลการประเมินงานการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจบุคลากรมาปรับปรุง พัฒนางาน	2.87	0.75	ปานกลาง
3. มีการกำกับและสนับสนุนให้งานการจัดอัตราค่าจ้าง และกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้มีสวัสดิการ มั่นคง	2.69	0.85	ปานกลาง
4. มีการสำรวจสภาพ ปัญหา และความต้องการของ บุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้กับ บุคลากร	2.81	0.78	ปานกลาง
5. มีการจัดบริการด้านเอกสารและคู่มือเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.07	0.86	ปานกลาง
6. มีการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับ แก่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน	2.98	0.93	ปานกลาง
7. มีการจัดบริการด้านเครื่องมือ สื่อ และอุปกรณ์ การปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.02	0.82	ปานกลาง
8. มีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน การรักษาวินัยให้บุคลากรทราบ	3.06	0.76	ปานกลาง
9. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย วางแผนต่าง ๆ	3.26	0.98	ปานกลาง
10. มีการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	3.36	0.95	ปานกลาง

การบริหารงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.33	0.87	ปานกลาง
12. มีการประกาศยกย่องสรรเสริญบุคลากรที่มี ความสามารถพิเศษต่อสาธารณชน	3.24	0.92	ปานกลาง
รวม	3.05	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม ($\bar{X} = 3.05$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับ 1 มีการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ($\bar{X} = 3.36$) ลำดับ 2 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$) และลำดับ 3 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.26$) และเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ มีการกำกับและสนับสนุนให้งานการจัดอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้มีสวัสดิการมั่นคง ($\bar{X} = 2.69$) มีการสำรวจสภาพ ปัญหาและความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 2.81$) และมีการนำผลการประเมินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจบุคลากรมาปรับปรุงพัฒนางาน ($\bar{X} = 2.87$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ด้านการประเมินผล
การปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.11	0.81	ปานกลาง
2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.17	0.85	ปานกลาง
3. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.03	0.88	ปานกลาง
4. มีการกำหนดเกณฑ์และพฤติกรรมกรรมการประเมิน การปฏิบัติงาน	3.19	0.84	ปานกลาง
5. มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.07	0.80	ปานกลาง
6. มีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร	3.20	0.84	ปานกลาง
7. มีการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.17	0.83	ปานกลาง
8. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.29	0.81	ปานกลาง
9. มีการให้ความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.30	0.97	ปานกลาง
10. มีการวิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน การปฏิบัติงาน	3.28	0.80	ปานกลาง
11. มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.22	0.86	ปานกลาง
12. มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ	3.29	0.94	ปานกลาง
รวม	3.19	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้าน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10

โดยรวม ($\bar{X} = 3.19$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับ 1 มีการให้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.30$) ลำดับ 2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ ($\bar{X} = 3.29$) และลำดับ 3 มีการวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.28$) และเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.03$) มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.07$) และ มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.11$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10
 จำนวนที่ตั้งโรงเรียน

การบริหารงาน บุคคล	มหาสารคาม			กาฬสินธุ์			ร้อยเอ็ด			นครพนม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านการจัดหา บุคลากร	3.01	0.50	ปานกลาง	3.07	0.60	ปานกลาง	3.17	0.59	ปานกลาง	3.19	0.59	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนา บุคลากร	3.09	0.65	ปานกลาง	3.21	0.74	ปานกลาง	3.24	0.61	ปานกลาง	3.29	0.67	ปานกลาง
3. ด้านการจ้าง รักษาบุคลากร	3.01	0.62	ปานกลาง	3.04	0.75	ปานกลาง	3.06	0.66	ปานกลาง	3.13	0.66	ปานกลาง
4. ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.13	0.68	ปานกลาง	3.23	0.85	ปานกลาง	3.18	0.73	ปานกลาง	3.28	0.65	ปานกลาง
รวม	3.06	0.57	ปานกลาง	3.14	0.69	ปานกลาง	3.16	0.60	ปานกลาง	3.22	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โดยรวม ($\bar{X} = 3.06$) อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.13$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.09$) และ ด้านการจัดหาบุคลากรและด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.01$)

บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โดยรวม ($\bar{X} = 3.14$) อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.23$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.21$) ด้านการจัดหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.07$) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.04$)

บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โดยรวม ($\bar{X} = 3.16$) อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.24$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.18$) ด้านการจัดหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.17$) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.06$)

บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โดยรวม ($\bar{X} = 3.22$) อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.29$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านการจัดหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.19$) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.13$)

3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จำแนกตามตำแหน่ง และที่ตั้งของโรงเรียน

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานบุคลากร	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการจัดหาบุคลากร	3.28	0.53	3.08	0.57	1.79	0.07
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.48	0.61	3.16	0.65	2.57*	0.02
3. ด้านการชำระรักษาบุคลากร	3.30	0.52	3.02	0.67	2.25*	0.03
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.32	0.75	3.17	0.72	1.08	0.28
รวม	3.35	0.55	3.11	0.60	2.07*	0.04

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการชำระรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดหาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จำแนกตาม
ที่ตั้งของโรงเรียน

การบริหารงานบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการจัดหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.42	3	0.47	1.47	0.22
	ภายในกลุ่ม	80.27	250	0.32		
	รวม	81.69	253			
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.40	3	0.47	1.08	0.36
	ภายในกลุ่ม	107.71	250	0.43		
	รวม	109.10	253			
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.35	0.79
	ภายในกลุ่ม	109.72	250	0.44		
	รวม	110.18	253			
4. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.73	3	0.24	0.46	0.71
	ภายในกลุ่ม	130.81	250	0.52		
	รวม	131.54	253			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.85	3	0.28	0.78	0.51
	ภายในกลุ่ม	90.67	250	0.36		
	รวม	91.52	253			

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรที่อยู่โรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยภาพรวม
และเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10

3.4.1 ด้านการจัดหาบุคลากร

บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ได้ให้
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการจัดหาบุคลากร ดังนี้

- 1) ควรมีการสอบคัดเลือกให้ได้บุคลากรที่ตรงกับตำแหน่ง/สาขาวิชา และ
มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานและโปร่งใส
- 2) ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับทราบ
อย่างกว้างขวาง และผ่านทางสื่อต่าง ๆ
- 3) ควรจัดระบบข้อบังคับหรือระเบียบว่าด้วยเรื่องการจัดหาบุคลากรที่
ยุติธรรมเหมาะสม เป็นเกณฑ์เดียวกันทั้งหมดถึงจะมีคุณภาพ

3.4.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ได้ให้
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) บุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร จึงควรจัดกิจกรรมพัฒนา
บุคลากร เช่น การศึกษาดูงาน และการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น
- 2) ควรจัดการส่งเสริมอบรมบุคลากรให้มีความรู้และจัดให้ครบทุกสาระ
การเรียนรู้
- 3) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรเปิด
โอกาสให้มีความก้าวหน้าในด้านการศึกษาต่อ
- 4) ควรจัดทำแผนและงบประมาณเพื่อใช้พัฒนาครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.4.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ได้ให้
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการธำรงรักษาบุคลากร ดังนี้

1. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทุกคน เช่น การจัดให้มี
โบนัส การหาสวัสดิการที่เหมาะสม การให้เงินเดือนตามวุฒิ การเลื่อนเงินเดือน และการให้
ทุนศึกษา เป็นต้น
2. ต้องการให้มีความมั่นคงในอาชีพ เพื่อความมั่นคงในอนาคต เพราะใน
ปัจจุบันมีบุคลากรลาออกบ่อยมาก ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ

3.4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกปี ๆ ละ 1 ครั้ง
2. ควรมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีกระบวนการประเมินที่ยุติธรรม และนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข
3. ผู้บริหารควรประเมินผลงานของครูตลอดจนการมอบหมายหน้าที่ของครูแต่ละคนอย่างเป็นรูปธรรมและประเมินอย่างมีจรรยาบรรณไม่ลำเอียงและให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกรูป/คน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY