

## บทที่ ๔

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากร ๑๐๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ คือ การทดสอบค่าที (T-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

#### ๔.๒ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

#### ๔.๓ องค์ความรู้จากการวิจัย

### ๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

| (n = ๑๐๗)                      |       |        |
|--------------------------------|-------|--------|
| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ                            |       |        |
| ชาย                            | ๖๙    | ๖๔.๔๙  |
| หญิง                           | ๓๘    | ๓๕.๕๑  |
| รวม                            | ๑๐๗   | ๑๐๐.๐๐ |

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน      | ร้อยละ        |
|--------------------------------|------------|---------------|
| <b>อายุ</b>                    |            |               |
| ต่ำกว่า ๓๑ ปี                  | ๓๕         | ๓๒.๗๑         |
| ๓๑ – ๔๐ ปี                     | ๓๓         | ๓๐.๘๔         |
| ๔๑ – ๕๐ ปี                     | ๑๖         | ๑๔.๙๕         |
| ๕๐ ปี ขึ้นไป                   | ๒๓         | ๒๑.๕๐         |
| <b>รวม</b>                     | <b>๑๐๗</b> | <b>๑๐๐.๐๐</b> |
| <b>วุฒิการศึกษา</b>            |            |               |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี               | ๑๖         | ๑๔.๙๕         |
| ปริญญาตรี                      | ๖๘         | ๖๓.๕๕         |
| สูงปริญญาตรี                   | ๒๓         | ๒๑.๕๐         |
| <b>รวม</b>                     | <b>๑๐๗</b> | <b>๑๐๐.๐๐</b> |
| <b>ประสบการณ์การทำงาน</b>      |            |               |
| ต่ำกว่า ๖ ปี                   | ๔๐         | ๓๗.๓๘         |
| ๖ – ๑๐ ปี                      | ๓๑         | ๒๘.๙๗         |
| ๑๑ – ๒๐ ปี                     | ๑๔         | ๑๓.๐๘         |
| ๒๑ ปีขึ้นไป                    | ๒๒         | ๒๐.๕๖         |
| <b>รวม</b>                     | <b>๑๐๗</b> | <b>๑๐๐.๐๐</b> |
| <b>ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน</b>  |            |               |
| ผู้บริหาร                      | ๑๐         | ๙.๓๕          |
| ครูผู้สอน                      | ๙๗         | ๙๐.๖๕         |
| <b>รวม</b>                     | <b>๑๐๗</b> | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

**เพศ** พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่เป็นผู้ชาย มีจำนวน ๖๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๙ และผู้หญิงมีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๑

**อายุ** พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี มีจำนวน ๓๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗๑ รองลงมาอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๓๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๔ ลำดับต่อมาอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๒๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๐ และสุดท้ายมีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี มีจำนวน ๑๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๕

**วุฒิทางการศึกษา** พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีจำนวน ๖๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๕ รองลงมาวุฒิสองปริญญาตรี มีจำนวน ๒๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๐ และสุดท้ายวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๑๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๕

**ประสบการณ์ในการทำงาน** พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๖ ปี มีจำนวน ๔๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๘ รองลงมา ๖ – ๑๐ ปี มีจำนวน ๓๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๗ ลำดับต่อมา ๒๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คือ ๒๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๖ และสุดท้าย ๑๑ – ๒๐ ปี มีจำนวน ๑๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๘

**ตำแหน่งหน้าที่การงาน** พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่เป็นครูผู้สอนมีจำนวน ๙๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๕ และตำแหน่งผู้บริหารมีจำนวน ๑๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๕

## ๔.๒ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ผลการวิจัยดังนี้

### ๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ๕. ด้านการออกจากราชการ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๗ มีดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n = ๑๐๗)

| ข้อที่ | การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม<br>แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|        |                                                                                   | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| ๑      | ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง                                         | ๓.๙๐             | ๐.๗๐ | มาก   |
| ๒      | ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง                                                   | ๓.๗๗             | ๐.๗๕ | มาก   |
| ๓      | ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ                                    | ๓.๙๔             | ๐.๗๓ | มาก   |
| ๔      | ด้านวินัยและการรักษาวินัย                                                         | ๔.๐๑             | ๐.๖๙ | มาก   |
| ๕      | ด้านการออกจากราชการ                                                               | ๔.๐๕             | ๐.๗๖ | มาก   |
| ภาพรวม |                                                                                   | ๓.๙๓             | ๐.๖๖ | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกจากราชการคือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและการกำหนดตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ และค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

(n = ๑๐๗)

| ข้อที่ | การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม<br>แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|        |                                                                                   | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| ๑      | การประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของครูร่วมกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง  | ๓.๙๓             | ๐.๘๙ | มาก   |
| ๒      | มีขั้นตอนในการวางแผนกำหนดอัตรากรู                                                 | ๓.๘๑             | ๐.๘๕ | มาก   |
| ๓      | โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลังครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา                      | ๓.๘๘             | ๐.๙๐ | มาก   |
| ๔      | มีการวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่ง ในโรงเรียนแต่ละปีมีความชัดเจน              | ๓.๙๑             | ๐.๙๙ | มาก   |
| ๕      | การกำหนดหน้าที่ครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก                     | ๓.๙๔             | ๐.๙๗ | มาก   |
| ๖      | มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนเพื่อรองรับอนาคตในแต่ละปี                      | ๓.๙๑             | ๐.๘๘ | มาก   |
| ๗      | มีการจัดทำคู่มือระเบียบการ ตำแหน่งและจำนวนครูที่ชัดเจน                            | ๓.๘๑             | ๐.๘๖ | มาก   |
| ๘      | จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ                            | ๓.๙๖             | ๐.๘๙ | มาก   |
| ๙      | มีการปรับปรุงฐานข้อมูลของครูให้เป็นปัจจุบัน                                       | ๓.๙๐             | ๐.๙๕ | มาก   |
| ๑๐     | มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม                   | ๓.๙๒             | ๐.๘๖ | มาก   |
| ภาพรวม |                                                                                   | ๓.๙๐             | ๐.๗๐ | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ การกำหนดหน้าที่ครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ การประชุม

วางแผนกำหนดอัตราค่าจ้างของครูร่วมกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ ตามลำดับ

**ตารางที่ ๔.๔** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร  
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

(n = ๑๐๗)

| ข้อที่ | การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม<br>แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร     | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|        |                                                                                       | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| ๑      | แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูภายในโรงเรียน                                               | ๓.๘๖             | ๐.๙๖ | มาก   |
| ๒      | มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกครู                                                | ๓.๙๕             | ๐.๘๗ | มาก   |
| ๓      | กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครครูเข้ารับตามตำแหน่ง                                         | ๓.๗๓             | ๐.๙๒ | มาก   |
| ๔      | ประชาสัมพันธ์รับสมัครครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจน                                    | ๓.๗๕             | ๐.๙๓ | มาก   |
| ๕      | ดำเนินการสอบคัดเลือกครูและครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส                                    | ๓.๘๑             | ๐.๙๓ | มาก   |
| ๖      | ประกาศผลการคัดเลือกครูเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว                                           | ๓.๗๙             | ๐.๙๖ | มาก   |
| ๗      | ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและประเมินผล เป็นเวลา<br>๖ เดือน ถึง ๑ ปี อย่างยุติธรรม | ๓.๗๐             | ๐.๙๕ | มาก   |
| ๘      | บรรจุแต่งตั้งครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับภาระงาน                                   | ๓.๗๗             | ๑.๐๐ | มาก   |
| ๙      | พิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของครูและเลิกจ้างครูอัตรา<br>จ้างอย่างเหมาะสม            | ๓.๖๙             | ๐.๙๖ | มาก   |
| ๑๐     | อนุญาตให้ครูโอน – ย้ายและรับย้ายครูมาทำการสอนต่าง<br>โรงเรียนได้                      | ๓.๗๔             | ๐.๙๘ | มาก   |
| ภาพรวม |                                                                                       | ๓.๗๗             | ๐.๗๕ | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกครู ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครู ภายในโรงเรียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ และค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำที่สุด ได้แก่ พิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของครูและเลิกจ้างครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(n = ๑๐๗)

| ข้อที่ | การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม<br>แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร                  | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|        |                                                                                                    | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| ๑      | จัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อ<br>เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน             | ๓.๙๑             | ๐.๙๑ | มาก   |
| ๒      | จัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนา<br>ความรู้ความสามารถของครู ตามสายงานของแต่ละคน | ๓.๘๑             | ๐.๙๖ | มาก   |
| ๓      | อนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้อย่างไม่มีเงื่อนไข                                               | ๓.๙๑             | ๐.๙๐ | มาก   |
| ๔      | ปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ                                               | ๓.๙๒             | ๐.๙๒ | มาก   |
| ๕      | มีการวัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลอง<br>ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม                              | ๔.๐๑             | ๐.๙๑ | มาก   |
| ๖      | ปลูกฝังให้ครูกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง                                               | ๓.๘๘             | ๐.๙๘ | มาก   |
| ๗      | จัดส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษา<br>๑ ครั้ง                                 | ๔.๐๐             | ๐.๘๘ | มาก   |
| ๘      | การคัดเลือกครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระ<br>ที่ทำการสอนยุติธรรม                           | ๔.๐๐             | ๐.๘๕ | มาก   |
| ๙      | จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติ<br>งานอย่างโปร่งใส                                 | ๔.๐๒             | ๐.๘๙ | มาก   |
| ๑๐     | แจ้งให้ครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล                                                        | ๓.๙๗             | ๐.๘๘ | มาก   |
| ภาพรวม |                                                                                                    | ๓.๙๔             | ๐.๗๓ | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ มีการวัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลองปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ย

เท่ากับ ๔.๐๑ จัดส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษา ๑ ครั้งและการคัดเลือกครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐

**ตารางที่ ๔.๖** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร  
ด้านวินัยและการรักษาวินัย

(n = ๑๐๗)

| ข้อที่ | การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม<br>แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร              | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|        |                                                                                                | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| ๑      | แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ                                          | ๓.๙๘             | ๐.๙๑ | มาก   |
| ๒      | สนับสนุนส่งเสริมข้าราชการครูที่กระทำตามระเบียบวินัย                                            | ๔.๐๑             | ๐.๙๑ | มาก   |
| ๓      | จัดฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย                                           | ๓.๙๔             | ๐.๘๘ | มาก   |
| ๔      | ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย | ๓.๙๔             | ๐.๙๒ | มาก   |
| ๕      | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาท                                         | ๔.๐๗             | ๐.๗๗ | มาก   |
| ๖      | ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้                                       | ๔.๐๙             | ๐.๘๖ | มาก   |
| ๗      | แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ                              | ๔.๑๓             | ๐.๘๙ | มาก   |
| ๘      | เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์ของครู                           | ๔.๐๔             | ๐.๘๘ | มาก   |
| ๙      | เป็นตัวอย่างที่ดีพร้อมให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรม               | ๓.๙๒             | ๐.๘๘ | มาก   |
| ๑๐     | เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน                      | ๓.๙๓             | ๐.๘๕ | มาก   |
| ภาพรวม |                                                                                                | ๔.๐๑             | ๐.๖๙ | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ

(n = ๑๐๗)

| ข้อที่ | การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม<br>แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร              | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|        |                                                                                                | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| ๑      | มีระบบดูแลสวัสดิการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา                                                | ๔.๐๔             | ๐.๘๙ | มาก   |
| ๒      | มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย ครูว่าด้วย คุณสมบัติและ<br>การขาดคุณสมบัติใน การปฏิบัติหน้าที่ | ๔.๐๕             | ๑.๐๒ | มาก   |
| ๓      | พิจารณาอนุญาตการลาออกจากโรงเรียนตามระเบียบที่<br>โรงเรียนวางไว้                                | ๓.๙๕             | ๑.๐๒ | มาก   |
| ๔      | แจ้งสิทธิประโยชน์ที่ครูจะพึงได้รับหลังออก                                                      | ๔.๑๐             | ๐.๙๔ | มาก   |
| ๕      | ครูใหม่ที่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานได้รับ<br>บรรจุแต่งตั้งเป็นครูประจำ                | ๔.๐๓             | ๐.๙๓ | มาก   |
| ๖      | ครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของ<br>สถานศึกษาให้พักงานไว้ก่อน            | ๔.๐๒             | ๐.๙๐ | มาก   |
| ๗      | ครูที่มีความสามารถให้ปฏิบัติในหน้าที่ ตำแหน่งที่เหมาะสม                                        | ๔.๑๑             | ๐.๘๘ | มาก   |
| ๘      | แต่งตั้งให้บุคลากรที่มีความประพฤติเหมาะสม ในตำแหน่ง<br>ที่เหมาะสมตามความสามารถ                 | ๔.๑๑             | ๐.๘๘ | มาก   |
| ๙      | ครูที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ดี ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง                                    | ๔.๐๙             | ๐.๘๕ | มาก   |
| ๑๐     | ครูที่อยู่ในระเบียบวินัย ทำการสอนแลพัฒนาการเรียนการสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม        | ๔.๐๒             | ๐.๘๗ | มาก   |
| ภาพรวม |                                                                                                | ๔.๐๕             | ๐.๗๖ | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ คือ ครูที่มีความสามารถให้ปฏิบัติในหน้าที่ ตำแหน่งที่เหมาะสมและแต่งตั้งให้บุคลากรที่มีความประพฤติเหมาะสม ในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ แจ้งสิทธิประโยชน์ที่ครูจะ

พึงได้รับหลังออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ ครูที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ดี ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙

**๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(n = ๑๐๗)

| การบริหารงานบุคลากร                               | เพศ       |      |           |      | t    | sig   |
|---------------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|------|-------|
|                                                   | ชาย (๖๙)  |      | หญิง (๓๘) |      |      |       |
|                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |      |       |
| ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง      | ๓.๗๑      | ๐.๖๕ | ๔.๒๓      | ๐.๖๖ | ๐.๓๓ | ๐.๕๗  |
| ๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง                | ๓.๖๑      | ๐.๖๖ | ๔.๐๖      | ๐.๘๒ | ๔.๒๖ | ๐.๐๔* |
| ๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | ๓.๘๘      | ๐.๖๗ | ๔.๐๖      | ๐.๘๒ | ๕.๑๕ | ๐.๐๓* |
| ๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย                      | ๓.๙๓      | ๐.๖๔ | ๔.๑๔      | ๐.๗๖ | ๒.๘๔ | ๐.๑๐  |
| ๕. ด้านการออกจากราชการ                            | ๔.๐๐      | ๐.๗๒ | ๔.๑๕      | ๐.๘๓ | ๓.๔๒ | ๐.๐๗  |
| รวม                                               | ๓.๘๓      | ๐.๕๙ | ๔.๑๓      | ๐.๗๔ | ๗.๑๓ | ๐.๐๑* |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปสมมติฐานการวิจัย

**ตารางที่ ๔.๙** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามเพศเป็นรายคู่

| เพศ  | n  | $\bar{X}$ | S.D. | t     | df    | Sig.  |
|------|----|-----------|------|-------|-------|-------|
| ชาย  | ๖๙ | ๓.๖๑      | ๐.๖๖ | -๒.๘๙ | ๖๔.๒๖ | ๐.๐๑* |
| หญิง | ๓๘ | ๔.๐๖      | ๐.๘๒ |       |       |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**ตารางที่ ๔.๑๐** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามเพศเป็นรายคู่

| เพศ  | n  | $\bar{X}$ | S.D. | t     | df    | Sig. |
|------|----|-----------|------|-------|-------|------|
| ชาย  | ๖๙ | ๓.๘๘      | ๐.๖๗ | -๑.๒๐ | ๖๔.๙๙ | ๐.๒๑ |
| หญิง | ๓๘ | ๔.๐๖      | ๐.๘๒ |       |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวม จำแนกตามเพศเป็นรายคู่

| เพศ  | n  | $\bar{X}$ | S.D. | t     | df    | Sig.  |
|------|----|-----------|------|-------|-------|-------|
| ชาย  | ๖๙ | ๓.๘๓      | ๐.๕๙ | -๒.๑๙ | ๖๓.๓๒ | ๐.๐๓* |
| หญิง | ๓๘ | ๔.๑๓      | ๐.๗๔ |       |       |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามเพศเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๒ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความความคิดเห็นโดยรวม จำแนกตามอายุ

| อายุ                                              | n   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------------------------------|-----|-----------|------|------------------|
| ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง      |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่า ๓๑ ปี                                     | ๓๕  | ๓.๗๒      | ๐.๖๐ | มาก              |
| ๓๑ - ๔๐ ปี                                        | ๓๓  | ๔.๒๐      | ๐.๖๖ | มาก              |
| ๔๐ - ๕๐ ปี                                        | ๑๖  | ๓.๘๑      | ๐.๙๕ | มาก              |
| ๕๐ ปีขึ้นไป                                       | ๒๓  | ๓.๘๐      | ๐.๕๗ | มาก              |
| รวม                                               | ๑๐๗ | ๓.๙๐      | ๐.๗๐ | มาก              |
| ๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง                |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่า ๓๑ ปี                                     | ๓๕  | ๓.๗๕      | ๐.๕๖ | มาก              |
| ๓๑ - ๔๐ ปี                                        | ๓๓  | ๔.๑๐      | ๐.๖๖ | มาก              |
| ๔๐ - ๕๐ ปี                                        | ๑๖  | ๓.๕๖      | ๐.๙๗ | มาก              |
| ๕๐ ปีขึ้นไป                                       | ๒๓  | ๓.๔๗      | ๐.๘๑ | ปานกลาง          |
| รวม                                               | ๑๐๗ | ๓.๗๗      | ๐.๗๕ | มาก              |
| ๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่า ๓๑ ปี                                     | ๓๕  | ๓.๘๔      | ๐.๖๒ | มาก              |
| ๓๑ - ๔๐ ปี                                        | ๓๓  | ๔.๑๖      | ๐.๖๒ | มาก              |
| ๔๐ - ๕๐ ปี                                        | ๑๖  | ๔.๐๓      | ๐.๘๗ | มาก              |
| ๕๐ ปีขึ้นไป                                       | ๒๓  | ๓.๗๓      | ๐.๘๗ | มาก              |
| รวม                                               | ๑๐๗ | ๓.๙๔      | ๐.๗๓ | มาก              |
| ๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย                      |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่า ๓๑ ปี                                     | ๓๕  | ๓.๘๙      | ๐.๖๔ | มาก              |
| ๓๑ - ๔๐ ปี                                        | ๓๓  | ๔.๒๑      | ๐.๖๗ | มาก              |
| ๔๐ - ๕๐ ปี                                        | ๑๖  | ๓.๙๘      | ๐.๗๒ | มาก              |
| ๕๐ ปีขึ้นไป                                       | ๒๓  | ๓.๙๒      | ๐.๗๕ | มาก              |
| รวม                                               | ๑๐๗ | ๔.๐๑      | ๐.๖๙ | มาก              |

ตารางที่ ๔.๑๒ (ต่อ)

| อายุ                   | n   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|------------------------|-----|-----------|------|------------------|
| ๕. ด้านการออกจากราชการ |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่า ๓๑ ปี          | ๓๕  | ๓.๙๘      | ๐.๖๔ | มาก              |
| ๓๑ - ๔๐ ปี             | ๓๓  | ๔.๒๕      | ๐.๖๙ | มาก              |
| ๔๐ - ๕๐ ปี             | ๑๖  | ๔.๐๙      | ๐.๘๔ | มาก              |
| ๕๐ ปีขึ้นไป            | ๒๓  | ๓.๘๕      | ๐.๙๑ | มาก              |
| รวม                    | ๑๐๗ | ๔.๐๕      | ๐.๗๖ | มาก              |

จากตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เฉพาะด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเท่านั้นที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

(n = ๑๐๗)

| การบริหารงาน<br>บุคลากร | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS   | F    | Sig   |
|-------------------------|----------------------|--------|-----|------|------|-------|
| ๑. ด้านการวางแผน        | ระหว่างกลุ่ม         | ๔.๔๑   | ๓   | ๑.๔๗ | ๓.๒๒ | ๐.๐๓* |
| อัตรากำลังและการ        | ภายในกลุ่ม           | ๔๗.๐๗  | ๑๐๓ | ๐.๔๖ |      |       |
| กำหนดตำแหน่ง            | รวม                  | ๕๑.๔๘  | ๑๐๖ |      |      |       |
| ๒. ด้านการสรรหาและ      | ระหว่างกลุ่ม         | ๖.๕๐   | ๓   | ๒.๑๗ | ๔.๒๑ | ๐.๐๑* |
| การบรรจุแต่งตั้ง        | ภายในกลุ่ม           | ๕๓.๐๗  | ๑๐๓ | ๐.๕๒ |      |       |
|                         | รวม                  | ๕๙.๕๗  | ๑๐๖ |      |      |       |
| ๓. ด้านการเสริมสร้าง    | ระหว่างกลุ่ม         | ๓.๒๑   | ๓   | ๑.๐๗ | ๒.๐๖ | ๐.๑๑  |
| ประสิทธิภาพ ในการ       | ภายในกลุ่ม           | ๕๓.๔๒  | ๑๐๓ | ๐.๕๒ |      |       |
| ปฏิบัติราชการ           | รวม                  | ๕๖.๖๒  | ๑๐๖ |      |      |       |
| ๔. ด้านวินัยและการ      | ระหว่างกลุ่ม         | ๑.๙๗   | ๓   | ๐.๖๖ | ๑.๔๐ | ๐.๒๕  |
| รักษาวินัย              | ภายในกลุ่ม           | ๔๘.๓๖  | ๑๐๓ | ๐.๔๗ |      |       |
|                         | รวม                  | ๕๐.๓๓  | ๑๐๖ |      |      |       |
| ๕. ด้านการออกจาก        | ระหว่างกลุ่ม         | ๒.๔๓   | ๓   | ๐.๘๑ | ๑.๔๒ | ๐.๒๔  |
| ราชการ                  | ภายในกลุ่ม           | ๕๘.๘๙  | ๑๐๓ | ๐.๕๗ |      |       |
|                         | รวม                  | ๖๑.๓๒๗ | ๑๐๖ |      |      |       |
| รวม                     | ระหว่างกลุ่ม         | ๓.๑๙   | ๓   | ๑.๐๖ | ๒.๕๕ | ๐.๐๖  |
|                         | ภายในกลุ่ม           | ๔๒.๘๖  | ๑๐๓ | .๔๒  |      |       |
|                         | รวม                  | ๔๖.๐๕  | ๑๐๖ |      |      |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งกับด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ (Scheffe) รายละเอียดตามตารางที่ ๔.๑๔ และ ๔.๑๕

**ตารางที่ ๔.๑๔** แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| อายุ          | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า ๓๑ ปี | ๓๑ - ๔๐ ปี | ๔๑ - ๕๐ ปี | ๕๐ ปี ขึ้นไป |
|---------------|-----------|---------------|------------|------------|--------------|
|               |           | ๓.๗๑          | ๔.๑๙       | ๓.๘๑       | ๓.๘๐         |
| ต่ำกว่า ๓๑ ปี | ๓.๗๑      | -             | ๐.๔๘*      | ๐.๑๐       | ๐.๐๙         |
| ๓๑ - ๔๐ ปี    | ๔.๑๙      |               | -          | -๐.๓๘      | -๐.๓๙        |
| ๔๑ - ๕๐ ปี    | ๓.๘๑      |               |            | -          | -๐.๐๑        |
| ๕๐ ปี ขึ้นไป  | ๓.๘๐      |               |            |            | -            |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ มีจำนวน ๑ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่างจากผู้บริหารและครู ที่มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| อายุ          | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า ๓๑ ปี | ๓๑ - ๔๐ ปี | ๔๑ - ๕๐ ปี | ๕๐ ปี ขึ้นไป |
|---------------|-----------|---------------|------------|------------|--------------|
|               |           | ๓.๗๔          | ๔.๑๐       | ๓.๕๖       | ๓.๔๖         |
| ต่ำกว่า ๓๑ ปี | ๓.๗๔      |               | -          | -๐.๑๘      | -๐.๒๘        |
| ๓๑ - ๔๐ ปี    | ๔.๑๐      |               |            | -          | ๐.๖๔*        |
| ๔๑ - ๕๐ ปี    | ๓.๕๖      |               |            |            | -            |
| ๕๐ ปี ขึ้นไป  | ๓.๔๖      |               |            |            |              |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ มีจำนวน ๑ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่างจากผู้บริหารและครู ที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความความคิดเห็นโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| วุฒิการศึกษา                                       | n   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------|-----|-----------|------|------------------|
| ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง       |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                                   | ๑๖  | ๓.๕๗      | ๐.๔๘ | มาก              |
| ปริญญาตรี                                          | ๖๘  | ๓.๙๕      | ๐.๖๙ | มาก              |
| สูงกว่าปริญญาตรี                                   | ๒๓  | ๓.๙๗      | ๐.๗๙ | มาก              |
| รวม                                                | ๑๐๗ | ๓.๙๐      | ๐.๗๐ | มาก              |
| ๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง                 |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                                   | ๑๖  | ๓.๗๒      | ๐.๔๘ | มาก              |
| ปริญญาตรี                                          | ๖๘  | ๓.๗๘      | ๐.๗๑ | มาก              |
| สูงกว่าปริญญาตรี                                   | ๒๓  | ๓.๗๙      | ๑.๐๑ | มาก              |
| รวม                                                | ๑๐๗ | ๓.๗๗      | ๐.๗๕ | มาก              |
| ๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                                   | ๑๖  | ๓.๖๙      | ๐.๕๙ | มาก              |
| ปริญญาตรี                                          | ๖๘  | ๓.๙๙      | ๐.๗๑ | มาก              |
| สูงกว่าปริญญาตรี                                   | ๒๓  | ๓.๙๗      | ๐.๘๗ | มาก              |
| รวม                                                | ๑๐๗ | ๓.๙๔      | ๐.๗๓ | มาก              |
| ๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย                       |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                                   | ๑๖  | ๓.๗๖      | ๐.๖๗ | มาก              |
| ปริญญาตรี                                          | ๖๘  | ๔.๐๔      | ๐.๖๑ | มาก              |
| สูงกว่าปริญญาตรี                                   | ๒๓  | ๔.๑๐      | ๐.๘๘ | มาก              |
| รวม                                                | ๑๐๗ | ๔.๐๑      | ๐.๖๙ | มาก              |
| ๕. ด้านการออกจากราชการ                             |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                                   | ๑๖  | ๓.๙๙      | ๐.๗๘ | มาก              |
| ปริญญาตรี                                          | ๖๘  | ๔.๐๘      | ๐.๖๙ | มาก              |
| สูงกว่าปริญญาตรี                                   | ๒๓  | ๔.๐๑      | ๐.๙๖ | มาก              |
| รวม                                                | ๑๐๗ | ๔.๐๕      | ๐.๗๖ | มาก              |

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม จำแนกตามวุฒิ การศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

**ตารางที่ ๔.๑๗** แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระ ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิ การศึกษา

(N = ๑๐๗)

| การบริหารงาน<br>บุคลากร | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS    | F     | Sig   |
|-------------------------|----------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ๑. ด้านการวางแผน        | ระหว่างกลุ่ม         | ๒.๐๕   | ๒   | ๑.๐๒  | ๒.๑๕  | ๐.๑๒  |
| อัตรากำลังและการ        | ภายในกลุ่ม           | ๔๘.๔๓  | ๑๐๔ | ๐.๔๘  |       |       |
| กำหนดตำแหน่ง            | รวม                  | ๕๐.๔๘  | ๑๐๖ |       |       |       |
| ๒. ด้านการสรรหาและ      | ระหว่างกลุ่ม         | ๐.๐๕   | ๒   | ๐.๐๓  | ๐.๐๔  | ๐.๙๖  |
| การบรรจุแต่งตั้ง        | ภายในกลุ่ม           | ๕๙.๕๒  | ๑๐๔ | ๐.๕๗  |       |       |
|                         | รวม                  | ๕๙.๕๗  | ๑๐๖ |       |       |       |
| ๓. ด้านการเสริมสร้าง    | ระหว่างกลุ่ม         | ๑.๑๘   | ๒   | ๐.๕๙  | ๑.๑๑  | ๐.๓๓  |
| ประสิทธิภาพ ในการ       | ภายในกลุ่ม           | ๕๕.๔๔  | ๑๐๔ | ๐.๕๓  |       |       |
| ปฏิบัติราชการ           | รวม                  | ๕๖.๖๒  | ๑๐๖ |       |       |       |
| ๔. ด้านวินัยและการ      | ระหว่างกลุ่ม         | ๑.๑๙   | ๒   | ๐.๖๐  | ๑.๒๖  | ๐.๒๙  |
| รักษาวินัย              | ภายในกลุ่ม           | ๕๙.๑๔  | ๑๐๔ | ๐.๕๗  |       |       |
|                         | รวม                  | ๕๐.๓๓  | ๑๐๖ |       |       |       |
| ๕. ด้านการออกจาก        | ระหว่างกลุ่ม         | ๐.๑๔๐  | ๒   | ๐.๐๗๐ | ๐.๑๑๙ | ๐.๘๘๘ |
| ราชการ                  | ภายในกลุ่ม           | ๖๑.๑๘๗ | ๑๐๔ | ๐.๕๘๘ |       |       |
|                         | รวม                  | ๖๑.๓๒๗ | ๑๐๖ |       |       |       |
| <b>รวม</b>              | ระหว่างกลุ่ม         | ๐.๖๖   | ๒   | ๐.๓๒๗ | ๐.๗๕๐ | ๐.๔๗๕ |
|                         | ภายในกลุ่ม           | ๔๕.๓๙  | ๑๐๔ | ๐.๔๓๖ |       |       |
|                         | รวม                  | ๔๖.๐๕  | ๑๐๖ |       |       |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความความคิดเห็นโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ประสบการณ์การทำงาน                                 | n   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------|-----|-----------|------|------------------|
| ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง       |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่า ๖ ปี                                       | ๔๐  | ๓.๗๕      | ๐.๕๔ | มาก              |
| ๖ - ๑๐ ปี                                          | ๓๑  | ๔.๐๘      | ๐.๘๐ | มาก              |
| ๑๑ - ๒๐ ปี                                         | ๑๔  | ๓.๙๙      | ๐.๘๙ | มาก              |
| ๒๑ ปีขึ้นไป                                        | ๒๒  | ๓.๘๖      | ๐.๖๒ | มาก              |
| รวม                                                | ๑๐๗ | ๓.๙๐      | ๐.๗๐ | มาก              |
| ๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง                 |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่า ๖ ปี                                       | ๔๐  | ๓.๖๕      | ๐.๔๖ | มาก              |
| ๖ - ๑๐ ปี                                          | ๓๑  | ๔.๐๙      | ๐.๗๕ | มาก              |
| ๑๑ - ๒๐ ปี                                         | ๑๔  | ๓.๘๔      | ๑.๐๔ | มาก              |
| ๒๑ ปีขึ้นไป                                        | ๒๒  | ๓.๔๙      | ๐.๘๔ | ปานกลาง          |
| รวม                                                | ๑๐๗ | ๓.๗๗      | ๐.๗๕ | มาก              |
| ๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่า ๖ ปี                                       | ๔๐  | ๓.๗๗      | ๐.๕๕ | มาก              |
| ๖ - ๑๐ ปี                                          | ๓๑  | ๔.๒๐      | ๐.๗๓ | มาก              |
| ๑๑ - ๒๐ ปี                                         | ๑๔  | ๔.๑๕      | ๐.๗๓ | มาก              |
| ๒๑ ปีขึ้นไป                                        | ๒๒  | ๓.๗๗      | ๐.๙๐ | มาก              |
| รวม                                                | ๑๐๗ | ๓.๙๔      | ๐.๗๓ | มาก              |

ตารางที่ ๔.๑๘ (ต่อ)

| อายุ                         | n   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|------------------------------|-----|-----------|------|------------------|
| ๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่า ๖ ปี                 | ๔๐  | ๓.๘๔      | ๐.๕๙ | มาก              |
| ๖ - ๑๐ ปี                    | ๓๑  | ๔.๑๘      | ๐.๗๕ | มาก              |
| ๑๑ - ๒๐ ปี                   | ๑๔  | ๔.๒๓      | ๐.๕๙ | มาก              |
| ๒๑ ปีขึ้นไป                  | ๒๒  | ๓.๙๒      | ๐.๗๗ | มาก              |
| รวม                          | ๑๐๗ | ๔.๐๑      | ๐.๖๙ | มาก              |
| ๕. ด้านการออกจากราชการ       |     |           |      |                  |
| ต่ำกว่า ๖ ปี                 | ๔๐  | ๓.๘๕      | ๐.๗๔ | มาก              |
| ๖ - ๑๐ ปี                    | ๓๑  | ๔.๓๒      | ๐.๖๙ | มาก              |
| ๑๑ - ๒๐ ปี                   | ๑๔  | ๔.๓๓      | ๐.๖๒ | มาก              |
| ๒๑ ปีขึ้นไป                  | ๒๒  | ๓.๘๖      | ๐.๘๕ | มาก              |
| รวม                          | ๑๐๗ | ๔.๐๕      | ๐.๗๖ | มาก              |

จากตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม จำแนกตาม ประสพการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เฉพาะด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งเท่านั้นที่มีประสพการณ์การทำงาน ๒๑ ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = ๑๐๗)

| การบริหารงาน<br>บุคลากร                                    | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS    | F    | Sig   |
|------------------------------------------------------------|----------------------|--------|-----|-------|------|-------|
| ๑. ด้านการวางแผน<br>อัตรากำลังและการ<br>กำหนดตำแหน่ง       | ระหว่างกลุ่ม         | ๒.๐๙   | ๓   | ๐.๗๐  | ๑.๔๕ | ๐.๒๓  |
|                                                            | ภายในกลุ่ม           | ๔๙.๓๙  | ๑๐๓ | ๐.๔๘  |      |       |
|                                                            | รวม                  | ๕๑.๔๘  | ๑๐๖ |       |      |       |
| ๒. ด้านการสรรหาและ<br>การบรรจุแต่งตั้ง                     | ระหว่างกลุ่ม         | ๕.๖๐   | ๓   | ๑.๘๗  | ๓.๕๖ | ๐.๐๒* |
|                                                            | ภายในกลุ่ม           | ๕๓.๙๖๗ | ๑๐๓ | ๐.๕๒๔ |      |       |
|                                                            | รวม                  | ๕๙.๕๖๘ | ๑๐๖ |       |      |       |
| ๓. ด้านการเสริมสร้าง<br>ประสิทธิภาพ ในการ<br>ปฏิบัติราชการ | ระหว่างกลุ่ม         | ๔.๕๕   | ๓   | ๑.๕๒  | ๓.๐๐ | ๐.๐๓* |
|                                                            | ภายในกลุ่ม           | ๕๒.๐๗๐ | ๑๐๓ | ๐.๕๐๖ |      |       |
|                                                            | รวม                  | ๕๖.๖๒๒ | ๑๐๖ |       |      |       |
| ๔. ด้านวินัยและการ<br>รักษาวินัย                           | ระหว่างกลุ่ม         | ๒.๙๓   | ๓   | ๐.๙๘  | ๒.๑๒ | ๐.๑๐  |
|                                                            | ภายในกลุ่ม           | ๔๗.๔๑  | ๑๐๓ | ๐.๔๖  |      |       |
|                                                            | รวม                  | ๕๐.๓๓  | ๑๐๖ |       |      |       |
| ๕. ด้านการออกจาก<br>ราชการ                                 | ระหว่างกลุ่ม         | ๕.๖๖   | ๓   | ๑.๘๙  | ๓.๔๙ | ๐.๐๒* |
|                                                            | ภายในกลุ่ม           | ๕๕.๖๖๘ | ๑๐๓ | ๐.๕๔๐ |      |       |
|                                                            | รวม                  | ๖๑.๓๒๗ | ๑๐๖ |       |      |       |
| รวม                                                        | ระหว่างกลุ่ม         | ๓.๗๙   | ๓   | ๑.๒๖  | ๓.๐๘ | ๐.๐๓* |
|                                                            | ภายในกลุ่ม           | ๔๒.๒๖  | ๑๐๓ | ๐.๔๑  |      |       |
|                                                            | รวม                  | ๔๖.๐๕  | ๑๐๖ |       |      |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ (Scheffe) รายละเอียด ตามตารางที่ ๔.๑๖ และ ๔.๑๗

**ตารางที่ ๔.๒๐** แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

| อายุ         | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า ๖ ปี | ๖ - ๑๐ ปี | ๑๑ - ๒๐ ปี | ๒๐ ปี ขึ้นไป |
|--------------|-----------|--------------|-----------|------------|--------------|
|              |           | ๓.๖๕         | ๔.๐๙      | ๓.๘๔       | ๓.๔๘         |
| ต่ำกว่า ๖ ปี | ๓.๖๕      |              |           |            |              |
| ๖ - ๑๐ ปี    | ๔.๐๙      | -            |           |            |              |
| ๑๑ - ๒๐ ปี   | ๓.๘๔      | -๐.๑๙        | -         |            |              |
| ๒๐ ปี ขึ้นไป | ๓.๔๘      | ๐.๑๖         | ๐.๖๐*     | -          |              |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ มีจำนวน ๑ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖ - ๑๐ มีความคิดเห็นต่างจากผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๒๐ ปีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

| อายุ         | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า ๖ ปี | ๖ - ๑๐ ปี | ๑๑ - ๒๐ ปี | ๒๐ ปี ขึ้นไป |
|--------------|-----------|--------------|-----------|------------|--------------|
|              |           | ๓.๗๗         | ๔.๒๐      | ๔.๑๕       | ๓.๗๗         |
| ต่ำกว่า ๖ ปี | ๓.๗๗      |              | ๐.๔๓*     |            |              |
| ๖ - ๑๐ ปี    | ๔.๒๐      |              |           |            |              |
| ๑๑ - ๒๐ ปี   | ๔.๑๕      |              |           |            |              |
| ๒๐ ปี ขึ้นไป | ๓.๗๗      |              | ๐.๔๓*     |            |              |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ มีจำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่างจากผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๖ ปี และประสบการณ์การทำงาน ๒๐ ปี ขึ้นไป ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

| อายุ         | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า ๖ ปี | ๖ - ๑๐ ปี | ๑๑ - ๒๐ ปี | ๒๐ ปี ขึ้นไป |
|--------------|-----------|--------------|-----------|------------|--------------|
|              |           | ๓.๘๕         | ๔.๓๒      | ๔.๓๓       | ๓.๘๖         |
| ต่ำกว่า ๖ ปี | ๓.๘๕      |              | ๐.๔๗*     |            |              |
| ๖ - ๑๐ ปี    | ๔.๓๒      |              |           |            |              |
| ๑๑ - ๒๐ ปี   | ๔.๓๓      |              |           |            |              |
| ๒๐ ปี ขึ้นไป | ๓.๘๖      |              | ๐.๔๖*     |            |              |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ มีจำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่างจากผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๖ ปีและประสบการณ์การทำงาน ๒๐ ปี ขึ้นไป ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

| อายุ         | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า ๖ ปี | ๖ - ๑๐ ปี | ๑๑ - ๒๐ ปี | ๒๐ ปี ขึ้นไป |
|--------------|-----------|--------------|-----------|------------|--------------|
|              |           | ๓.๗๗         | ๔.๒๐      | ๔.๑๕       | ๓.๗๗         |
| ต่ำกว่า ๖ ปี | ๓.๗๗      |              | ๐.๔๐*     |            |              |
| ๖ - ๑๐ ปี    | ๔.๒๐      |              |           |            |              |
| ๑๑ - ๒๐ ปี   | ๔.๑๕      |              |           |            |              |
| ๒๐ ปี ขึ้นไป | ๓.๗๗      |              | ๐.๓๙*     |            |              |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ มีจำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่างจากผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๖ ปีและประสบการณ์การทำงาน ๒๐ ปี ขึ้นไป ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

(n = ๑๐๗)

| การบริหารงานบุคลากร                               | ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน |      |                |      | t     | sig               |
|---------------------------------------------------|------------------------|------|----------------|------|-------|-------------------|
|                                                   | ผู้บริหาร (๖๙)         |      | ครูผู้สอน (๓๘) |      |       |                   |
|                                                   | $\bar{X}$              | S.D. | $\bar{X}$      | S.D. |       |                   |
| ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง      | ๓.๗๓                   | ๐.๕๑ | ๓.๙๒           | ๐.๗๑ | ๒.๗๙  | ๐.๑๐              |
| ๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง                | ๓.๕๒                   | ๐.๓๙ | ๓.๗๙           | ๐.๗๗ | ๔.๑๘  | ๐.๐๔ <sup>*</sup> |
| ๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | ๓.๘๙                   | ๐.๔๓ | ๓.๙๕           | ๐.๗๖ | ๔.๘๔  | ๐.๐๓ <sup>*</sup> |
| ๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย                      | ๔.๒๐                   | ๐.๒๑ | ๓.๙๙           | ๐.๗๒ | ๑๑.๓๒ | ๐.๐๐ <sup>*</sup> |
| ๕. ด้านการออกจากราชการ                            | ๔.๓๘                   | ๐.๒๔ | ๔.๐๒           | ๐.๗๙ | ๑๑.๗๒ | ๐.๐๐ <sup>*</sup> |
| รวม                                               | ๓.๙๔                   | ๐.๒๖ | ๓.๙๓           | ๐.๖๙ | ๙.๒๗  | ๐.๐๐ <sup>*</sup> |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปสมมติฐานการวิจัย

**ตารางที่ ๔.๒๕** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

| ตำแหน่ง   | n  | $\bar{X}$ | S.D. | t     | df    | Sig. |
|-----------|----|-----------|------|-------|-------|------|
| ผู้บริหาร | ๑๐ | ๓.๕๒      | ๐.๓๙ | -๑.๙๐ | ๑๗.๗๖ | ๐.๐๗ |
| ครูผู้สอน | ๙๗ | ๓.๗๙      | ๐.๗๗ |       |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับครูผู้สอน ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**ตารางที่ ๔.๒๖** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

| ตำแหน่ง   | n  | $\bar{X}$ | S.D. | t     | df    | Sig. |
|-----------|----|-----------|------|-------|-------|------|
| ผู้บริหาร | ๑๐ | ๓.๘๙      | ๐.๔๓ | -๐.๓๘ | ๑๕.๕๘ | ๐.๗๑ |
| ครูผู้สอน | ๙๗ | ๓.๙๕      | ๐.๗๖ |       |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับครูผู้สอน ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**ตารางที่ ๔.๒๗** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

| ตำแหน่ง   | n  | $\bar{X}$ | S.D. | t    | df    | Sig.  |
|-----------|----|-----------|------|------|-------|-------|
| ผู้บริหาร | ๑๐ | ๔.๒๐      | ๐.๒๑ | ๒.๑๗ | ๔๐.๐๒ | ๐.๐๔* |
| ครูผู้สอน | ๙๗ | ๓.๙๙      | ๐.๗๒ |      |       |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอน ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**ตารางที่ ๔.๒๘** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

| ตำแหน่ง   | n  | $\bar{X}$ | S.D. | t    | df    | Sig.  |
|-----------|----|-----------|------|------|-------|-------|
| ผู้บริหาร | ๑๐ | ๔.๓๘      | ๐.๒๔ | ๓.๒๕ | ๓๔.๙๖ | ๐.๐๐* |
| ครูผู้สอน | ๙๗ | ๔.๐๒      | ๐.๗๙ |      |       |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอน ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

| ตำแหน่ง   | n  | $\bar{X}$ | S.D. | t    | df    | Sig. |
|-----------|----|-----------|------|------|-------|------|
| ผู้บริหาร | ๑๐ | ๓.๙๔      | ๐.๒๖ | ๐.๑๐ | ๒๔.๙๒ | ๐.๙๒ |
| ครูผู้สอน | ๙๗ | ๓.๙๓      | ๐.๖๙ |      |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับครูผู้สอน ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

#### ๔.๒.๓ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะกับการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตารางที่ ๔.๒๖ – ๔.๓๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากร  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้าน  
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

| ลำดับที่ | ปัญหาและอุปสรรค                                                                                   | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ๑        | บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีไม่เพียงพอ                                                      | ๑๙    | ๑๗.๗๖  |
| ๒        | การมอบหมายงานให้บุคลากร ไม่คำนึงถึงปริมาณงาน ความ<br>ยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป | ๑๓    | ๑๒.๑๕  |
| ๔        | การออกระเบียบคำสั่งในการวางแผนงานด้านบุคลากรยังไม่<br>ชัดเจน                                      | ๙     | ๘.๔๑   |

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีไม่เพียงพอ มีจำนวน ๑๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๖ รองลงมา คือ การมอบหมายงานให้บุคลากร ไม่คำนึงถึงปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป มีจำนวน ๑๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๕ และลำดับสุดท้าย การออกระเบียบคำสั่งในการวางแผนงานด้านบุคลากรยังไม่ชัดเจน มีจำนวน ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๑

**ตารางที่ ๔.๓๑** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคลากร  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้าน  
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

| ลำดับที่ | ข้อเสนอแนะ                                                                          | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ๑        | ควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของโรงเรียน                  | ๑๙    | ๑๗.๗๖  |
| ๒        | การมอบหมายงานให้แก่บุคลากร ควรคำนึงถึงปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน ของบุคลากรแต่ละคน | ๑๒    | ๑๑.๒๑  |
| ๓        | ควรออกระเบียบคำสั่งที่ชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน                         | ๖     | ๕.๖๑   |

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีจำนวน ๑๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๖ รองลงมา คือ การมอบหมายงานให้แก่บุคลากร ควรคำนึงถึงปริมาณงานความยากง่ายของงาน ของบุคลากรแต่ละคน มีจำนวน ๑๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๑ และลำดับสุดท้าย ควรออกระเบียบคำสั่งที่ชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน มีจำนวน ๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๑

**ตารางที่ ๔.๓๒** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากร  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้าน  
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

| ลำดับที่ | ปัญหาและอุปสรรค                                                                        | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ๑        | บุคลากรบางคนไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน                            | ๒๓    | ๒๑.๕๐  |
| ๒        | บุคลากรมีภาระหน้าที่งานมาก                                                             | ๑๐    | ๙.๓๕   |
| ๔        | การสรรหาบุคลากรใหม่ ยังใช้ระบบอุปถัมภ์ ทำให้ได้บุคลากรที่ไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | ๖     | ๕.๖๑   |

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ บุคลากรบางคนไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน มีจำนวน ๒๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๐ รองลงมา คือ บุคลากรมีภาระหน้าที่งานมาก มีจำนวน ๑๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๕ และลำดับสุดท้าย การสรรหาบุคลากรใหม่ ยังใช้ระบบอุปถัมภ์ ทำให้ได้บุคลากรที่ไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีจำนวน ๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๑

**ตารางที่ ๔.๓๓** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคลากร  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้าน  
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

| ลำดับที่ | ข้อเสนอแนะ                                                                                                        | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ๑        | ควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความถนัดและด้วยความสมัครใจ                                       | ๒๑    | ๑๙.๖๓  |
| ๒        | ควรจัดหาบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยงานละ ๒ คนเพื่อจะได้ร่วมมือกันทำงานและทดแทนกันในกรณีที่บุคลากรไปราชการหรือลา | ๘     | ๗.๔๘   |
| ๓        | ควรมีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการ ดูความเหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน                              | ๔     | ๓.๗๔   |

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่าข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความถนัดและด้วยความสมัครใจ มีจำนวน ๒๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๓ รองลงมา คือ ควรจัดหาบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยงานละ ๒ คนเพื่อจะได้ร่วมมือกันทำงานและทดแทนกันในกรณีที่บุคลากรไปราชการหรือลา มีจำนวน ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๘ และลำดับสุดท้าย ควรมีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการ ดูความเหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน มีจำนวน ๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๔

**ตารางที่ ๔.๓๔** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากร  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้าน  
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

| ลำดับที่ | ปัญหาและอุปสรรค                                                         | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|-------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ๑        | ขาดงบประมาณสนับสนุนในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ของตนเอง | ๑๗    | ๑๕.๘๙  |
| ๒        | การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองไม่ครอบคลุมครูผู้สอนทุกคน     | ๑๔    | ๑๓.๐๘  |
| ๔        | ขาดการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง           | ๑๑    | ๑๐.๒๘  |

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ของตนเอง มีจำนวน ๑๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๙ รองลงมา คือ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองไม่ครอบคลุมครูผู้สอนทุกคน มีจำนวน ๑๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๘ และลำดับสุดท้าย ขาดการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน ๑๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๘

**ตารางที่ ๔.๓๕** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคลากร  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้าน  
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

| ลำดับที่ | ข้อเสนอแนะ                                                 | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ๑        | โรงเรียนควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร     | ๑๕    | ๑๔.๐๒  |
| ๒        | โรงเรียนควรมีการประชุมวางแผนการพัฒนากุศลกรกันอย่างเป็นระบบ | ๑๓    | ๑๒.๑๕  |
| ๓        | ควรมีการประชุมวางแผน การพัฒนากุศลกรร่วมกันอย่างเป็นระบบ    | ๙     | ๘.๔๑   |

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ โรงเรียนควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนากุศลกร มีจำนวน ๑๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๒ รองลงมา คือ โรงเรียนควรมีการประชุมวางแผนการพัฒนากุศลกรกันอย่างเป็นระบบ มีจำนวน ๑๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๕ และลำดับสุดท้าย ควรมีการประชุมวางแผน การพัฒนากุศลกรร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีจำนวน ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๑

**ตารางที่ ๔.๓๖** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากร  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้าน  
วินัยและการรักษาวินัย

| ลำดับที่ | ปัญหาและอุปสรรค                                       | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|-------------------------------------------------------|-------|--------|
| ๑        | ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย      | ๑๙    | ๑๗.๗๖  |
| ๒        | ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัย       | ๑๓    | ๑๒.๑๕  |
| ๔        | ไม่สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยตามสภาพที่เป็นจริง | ๗     | ๖.๕๔   |

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย มีจำนวน ๑๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๖ รองลงมา คือ ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัย มีจำนวน ๑๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๕ และลำดับสุดท้าย ไม่สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยตามสภาพที่เป็นจริง มีจำนวน ๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๔

**ตารางที่ ๔.๓๗** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคลากร  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้าน  
วินัยและการรักษาวินัย

| ลำดับที่ | ข้อเสนอแนะ                                                        | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|-------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ๑        | ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย                  | ๑๘    | ๑๖.๘๒  |
| ๒        | ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัย                   | ๑๐    | ๙.๓๕   |
| ๓        | ควรเปิดโอกาสให้สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยตามสภาพที่เป็นจริง | ๖     | ๕.๖๑   |

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย มีจำนวน ๑๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๘๒ รองลงมา คือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัย มีจำนวน ๑๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๕ และลำดับสุดท้าย ควรเปิดโอกาสให้สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยตามสภาพที่เป็นจริง มีจำนวน ๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๑

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากร  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้าน  
การออกจากราชการ

| ลำดับที่ | ปัญหาและอุปสรรค                                                               | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ๑        | ไม่สั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมออก                                          | ๑๖    | ๑๔.๙๕  |
| ๒        | ครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของโรงเรียน ไม่มีการให้ออก | ๑๒    | ๑๑.๒๑  |
| ๔        | หย่อนความสามารถและบกพร่องในหน้าที่ ไม่มีการให้ออก                             | ๘     | ๗.๔๘   |

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ มีประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ไม่สั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมออก มีจำนวน ๑๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๕ รองลงมา คือ ครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของโรงเรียน ไม่มีการให้ออก มีจำนวน ๑๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๑ และลำดับสุดท้าย ไม่สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยตามสภาพที่เป็นจริง มีจำนวน ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๘

**ตารางที่ ๔.๓๙** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคลากร  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้าน  
การออกจากราชการ

| ลำดับที่ | ข้อเสนอแนะ                                                               | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|--------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ๑        | ควรสั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมให้ออกจากโรงเรียน                       | ๑๔    | ๑๓.๐๘  |
| ๒        | ครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของโรงเรียน ควรให้ออก | ๑๒    | ๑๑.๒๑  |
| ๓        | ผู้ที่ย่อนความสามารถและบกพร่องในหน้าที่ ควรให้ออกจากโรงเรียน             | ๗     | ๖.๕๔   |

จากตารางที่ ๔.๓๙ พบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ มีประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรสั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมให้ออกจากโรงเรียน มีจำนวน ๑๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๘ รองลงมา ครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของโรงเรียน ควรให้ออก มีจำนวน ๑๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๑ และลำดับสุดท้าย ผู้ที่ย่อนความสามารถและบกพร่องในหน้าที่ ควรให้ออกจากโรงเรียน มีจำนวน ๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๔

### ๔.๓ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมารวบรวมสรุปแบบความสัมพันธ์เชิงภาพ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

**แผนภาพที่ ๔.๑** แสดงองค์ความรู้จากการวิจัยในการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งได้ทำการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และผลงานทางวิชาต่างๆ และลงพื้นที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร **ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง** ถ้าโรงเรียนมีการวางแผนการทำงานที่ดี เป็นระบบ ก็อาจส่งผลให้ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามระบบ และบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แต่ที่พบปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีไม่เพียงพอ ทั้งนี้คน ๑ คน ไม่ได้มีงานเดียว ทุกๆ คนมีทั้งงานด่วน งานแทรก งานประจำและงานของหัวหน้า ทำให้งานมากกว่าคน คนไม่เพียงพอต่องานทางโรงเรียนควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และควรมีการเตรียมการวางแผนงานการจัดอัตรากำลังภายในโรงเรียนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร **ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง** เป็นกระบวนการกลั่นกรอง และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติคุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อรับบุคคลเข้ามาทำงานและมีตำแหน่งว่างที่จะบรรจุได้ ซึ่งเมื่อมีการบรรจุแล้วก็จะมีการแต่งตั้งบุคคลนั้นมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นด้วย ทั้งนี้ควรที่จะการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกครู แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูภายในโรงเรียน พิจารณากำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของครูและเลิกจ้างครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม แต่ที่พบปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา บุคลากรบางคนไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความถนัดและด้วยความสมัครใจ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการอบรมชี้แจงถึงภาระงานที่มอบหมายให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในภาระงานที่จะปฏิบัติ มีการรับฟังปัญหาของบุคลากรในภาระงานของตนและรับฟังข้อคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ไขและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความเจริญในงานของโรงเรียน

๓. การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร **ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ** เป็นงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความเป็นเอกภาพในหมู่คณะ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านต่างๆ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แต่ที่พบปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา คือขาดงบประมาณสนับสนุนในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ของตนเอง โรงเรียนควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้

บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้นำมาขยายผลต่อบุคลากรในโรงเรียน เพื่อที่โรงเรียนจะได้มีบุคลากรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔. การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร **ด้านวินัยและการรักษาวินัย** แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้บุคลากรควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดีปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติในทางไม่ชอบไม่ควร แต่ที่พบปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา คือไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย ทั้งนี้ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย บุคลากรสามารถอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาท เพื่อให้เกิดความสบายใจ เสมอภาคและเที่ยงธรรม

๕. การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร **ด้านการออกจากราชการ** เป็นการพ้นสภาพจากการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลเมื่อ บุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่ง อาจเกิดได้จากถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก ตายและเกษียณ สมัยครีใจออก ได้แก่ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ถูกสั่งให้ออก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นและย้ายและแต่งตั้ง เป็นข้าราชการอื่นที่หน่วยงานอื่น แต่ที่พบปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาคือ ไม่สั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมออกจากหน้าที่การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารควรสั่งให้ผู้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมให้ออกจากโรงเรียนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และความก้าวหน้าของโรงเรียน