

สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวง จำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

The Problems and Guidelines for the Personnel Administration of the Pakxe Buddhist University, Champasak, Lao PDR

สายสะทอน คำพวง¹

ชวนคิด มะเสน²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก ตัวอย่างที่ใช้วิจัยคือ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก ปีการศึกษา 2561 จำนวน 50 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าซี

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสักจำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก พบว่า
 - 3.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ปัญหาคือ คุณวุฒิของผู้ที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์ผู้สอนโดยเฉพาะ วิชาพุทธศาสนา มีคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทำให้ส่งผลต่อความเชื่อถือของผู้เรียนในระดับปริญญาตรี แนวทางคือ การส่งเสริมให้เพิ่มประสบการณ์และคุณวุฒิโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในประเทศที่มีพุทธศาสนา เช่น อินเดีย พม่า และไทย เป็นต้น
 - 3.2 ด้านการคัดเลือกบุคลากร ปัญหาคือ บุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงสายและตำแหน่งเนื่องจากยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น ด้านพระพุทธศาสนา สาขาฟิสิกส์ เป็นต้น แนวทางคือ การรับบุคลากรที่มีคุณวุฒิใกล้เคียงกัน เช่น รับสาขาคณิตศาสตร์ มาทดแทนสาขาฟิสิกส์
 - 3.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ปัญหาคือ ยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ศึกษาในต่างประเทศ ในสาขาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะพระสงฆ์ ขาดเอกสารตำราการสอนใหม่ๆ แนวทางคือ การกำหนดจำนวน จัดสรรโควตาให้ศึกษาต่อโดยได้รับทุนจากรัฐบาลและมหาวิทยาลัย ส่งเสริมอาจารย์พัฒนาค้นคว้า งานวิชาการ วิจัยแต่งตำราเอกสารเพื่อขอผลงานตำแหน่งทางวิชาการ
 - 3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาคือ ปริมาณงานและสัดส่วนการทำงานไม่เท่ากัน ในบางตำแหน่งต้องทำงานทั้งด้านการบริหารและการสอน คณะกรรมการประเมินไม่แตกต่างกันมากทำให้พิจารณาค่อนข้างยาก แนวทางคือ มีการกำหนดกรอบการประเมินที่ชัดเจน มีการประเมินตนเองจากผลการปฏิบัติงานในรอบปี นำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน พุดคุยทำความเข้าใจกันก่อนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

¹นักศึกษาลัทธิสุตตรคัมภีร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3.5 ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร ปัญหาคือ งบประมาณขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน แนวทางคือ การเรียนการสอนให้การสนับสนุนค่าช่วยเหลืออื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล สนับสนุนงบประมาณการเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ตามสมควร ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเช่น งานแต่งงาน คลอดบุตร ขึ้นบ้านใหม่ เป็นต้น
คำสำคัญ: สภาพปัญหา การบริหารงานบุคคล วิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก

ABSTRACT

The research aimed to study the personnel administration of the Pakxe Buddhist University in Champasak, Lao PDR, to compare the personnel administration of the university in question as classified by the positions and the working experience, and to study the problems and guidelines for the personnel administration of the university under study.

The samples used in the research were 50 executives and lecturers of the Pakxe Buddhist University in Champasak in the academic year 2018. The research instruments were an in-depth interview and a five rating scale questionnaire with a confidence value equivalent to .89. Statistics used in data analysis were percentage, means, standard deviation, and z-test.

The research findings were as follows.

1. The personnel administration was overall at a high level.
2. Considering a comparison of the personnel administration in the Buddhist University in the study as classified by positions and working experience, there was no difference found.

3. Concerning the problems and guidelines, it was found that:

- 3.1 Personnel recruits: applicants for the teaching position especially in the Buddhist studies at the university held a lower-than- university degree. However, it was considered necessary to accept the candidates in question as the personnel in this field were rare. The guidelines were the personnel were to pursue further education, and experience.

- 3.2 Personnel acceptance: The personnel who were accepted into positions did not hold a qualification relevant to the job description. The solution to the problem was to find the alternative, for example, recruiting a teacher of mathematics in place of a teacher of physics.

- 3.3 Promotion and development: the budget was insufficient for the personnel development. Funding was particularly required for study in other countries. New textbooks and documents relevant and necessary for study were inadequate. The possible solution was an allocation of the scholarship provided by the government and the university to qualified personnel to pursue further study.

- 3.4 Performance evaluation: an amount of work and a proportion were not equal. Some of the personnel were responsible for administration and teaching, which proved excessive. Some were tasked with only teaching. Despite different tasks, the evaluation results were not much different. The solution was there should be a clear framework for evaluation.

- 3.5 Benefits and supports for the personnel: there was shortages in the budget to secure teaching materials; the budget allocation took a lot of time to process. The solution was financial assistance should be made available, for example medical expenses, travel expenses, teaching materials. There should be a fringe benefit for the personnel on different occasions, for instance, a wedding, a birth giving time, and a housewarming.

Keywords: States and Problems, Personnel Administration, Champasak Buddhist University.

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนและประเทศชาติ ต้องอาศัยกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและสามารถที่จะปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกสมัยใหม่ ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นถ้าหน่วยงานหรือองค์กรใดมีการบริหารงานบุคคลที่ดี โดยเฉพาะด้านการนำคนเข้าสู่งานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ หรือการดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ดำเนินการเป็นไปตามความจริงถูกต้องตามระเบียบที่วางไว้แล้ว ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะได้ตามมา ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2542: 24) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดคนเข้าทำงาน(Staffing) ในการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการและมีประสิทธิภาพสูง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอยู่กับองค์กรได้นานสอดคล้องกับ กิตติ โฉลกงถาวร (2546: 9-14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไว้ว่า “กระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย คือ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการปรับวุฒิ การโอน การย้ายภายในการเปลี่ยนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การขอตำแหน่งทางวิชาการ การขอตำแหน่งผู้ชำนาญการ การลาศึกษาฝึกอบรมและดูงาน การอนุมัติจ้างบุคลากรประเภทต่าง ๆ และการลาออกจากงานหรือการพ้นจากงาน

การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสักที่ผ่านมาก่อนข้างมีปัญหาเช่น ด้านระบบการสรรหาคัดเลือก และทดลองปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นงานหลักที่จะช่วยขับเคลื่อนงานต่างๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่สังกัดในมหาวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวซึ่งมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ จำปาสักให้มีศักยภาพและเป็นแนวทางที่จะช่วยให้วิทยาลัยสงฆ์ได้มีข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้ทันกับยุคสมัย อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น จากผลของการศึกษาคาดว่าจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยสงฆ์สืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยสังเคราะห์สรุปได้ จำนวน 5 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร
2. ด้านการคัดเลือกบุคลากร
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรเชิงปริมาณที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในปีการศึกษา 2561 รวมทั้งหมด จำนวนทั้งหมด 50 คน

ตัวอย่างในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน ประกอบด้วยตัวแทนผู้บริหารจำนวน 2 คน หัวหน้าหมวดวิชา 3 คน และตัวแทนอาจารย์ผู้สอน จำนวน 3 คน

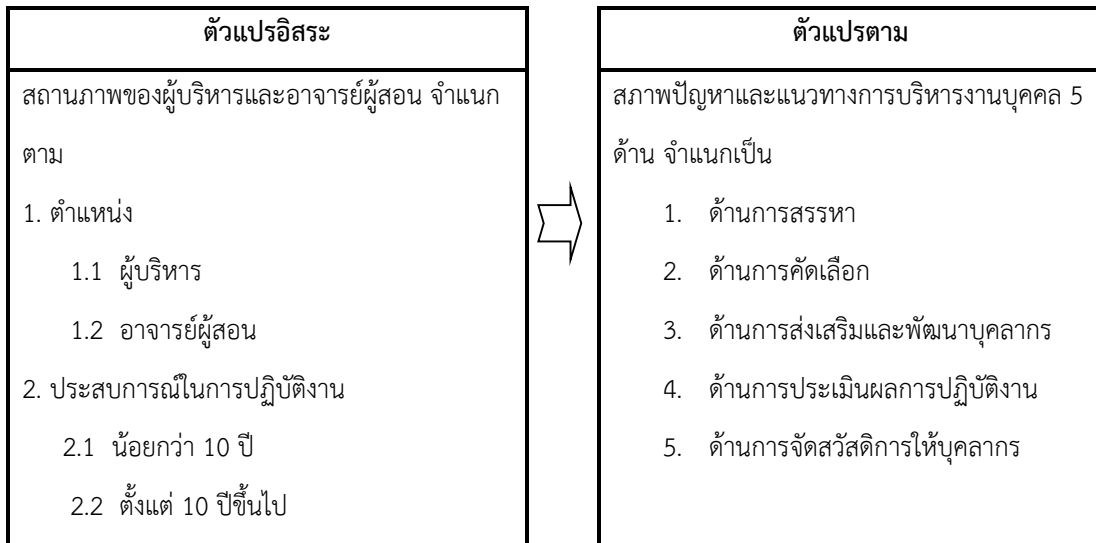
ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ จำแนกเป็น
 - 1.1 ตำแหน่ง
 - 1.1.1 ผู้บริหาร
 - 1.1.2 อาจารย์ผู้สอน
 - 1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม ได้แก่

สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล สังกัดวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านการสรรหา
- 2.2 ด้านการคัดเลือก
- 2.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- 2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.5 ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก 5 ด้าน คือ

1. ด้านการสรรหา
2. ด้านการคัดเลือก
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสัมภาษณ์ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก 5 ด้าน คือ 1. ด้านการสรรหา 2. ด้านการคัดเลือก 3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้เท่ากับ .89

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเขียนสรุปเป็นกรอบของแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ทั้งโดยรวมรายด้านและรายข้อ
3. เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยการทดสอบค่าซี (z-test)
4. การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก (เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และ กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การกำหนดอัตราส่วนของบุคลากรเหมาะสมตามเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนล่วงหน้าสอดคล้องภาระงาน และเวลาทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 ด้านการคัดเลือกบุคลากร พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการคัดเลือกบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก และปัจจุบันใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือก อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดนโยบายคัดเลือกบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จัดให้บุคลากรได้ไปทัศนศึกษาและดูงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากรเหมาะสมกับนโยบาย อยู่ในระดับมาก และการสนับสนุนการวิจัย อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือวิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หลักเกณฑ์การประเมินผลงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก และประเมินผลงาน

ตามหลักเกณฑ์คุณภาพงานและปริมาณของงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของการประเมิน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.5 ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเวลาปฏิบัติงานและการ ลากิจ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ค่ารักษาพยาบาลที่วิทยาลัยให้แก่บุคลากรในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก และสวัสดิการทุนการศึกษาของบุตร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและค่าพาหนะของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.1 การสรรหาบุคลากร ปัญหาพบว่า คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์ผู้สอนโดยเฉพาะ วิชาพุทธศาสนา มีคุณสมบัติที่ต่ำกว่าปริญญาตรี แต่มีความจำเป็นต้องรับเข้ามาเพราะขาดบุคลากรในสายนี้มาก ทำให้ส่งผลต่อความเชื่อถือของผู้เรียนในระดับปริญญาตรี แนวทางคือ การส่งเสริมให้เพิ่มประสบการณ์และคุณสมบัติโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในประเทศที่มีพุทธศาสนา เช่น อินเดีย พม่า และไทย เป็นต้น

3.2 ด้านการคัดเลือกบุคลากร ปัญหาพบว่า บุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงสายและตำแหน่งเนื่องจากยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเช่น ด้านพระพุทธศาสนา สาขาฟิสิกส์ เป็นต้น แนวทางคือ การรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน เช่น รับสาขาคณิตศาสตร์ มาทดแทนสาขาฟิสิกส์

3.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ปัญหาพบว่า ยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ศึกษาในต่างประเทศ ในสาขาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะพระสงฆ์ ขาดเอกสารตำราการสอนใหม่ๆ แนวทางคือ การกำหนดจำนวน จัดสรรโควตาให้ศึกษาต่อโดยได้รับทุนจากรัฐบาลและมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้ครูอาจารย์พัฒนาค้นคว้า งานวิชาการ วิจัยแต่งตำราเอกสารเพื่อขอผลงานตำแหน่งทางวิชาการ

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาพบว่า ปริมาณงานและสัดส่วนการทำงานไม่เท่ากัน ในบางตำแหน่งต้องทำงานทั้งด้านการบริหารและการสอน ทำให้มีปริมาณงานมาก บางคนมีหน้าที่สอนอย่างเดียว และคะแนนการประเมินไม่แตกต่างกันมากทำให้พิจารณาค่อนข้างยาก การประเมินปีละ 1 ครั้งทำให้ล้มข้อมูลที่จะสมไว้ แนวทางคือ มีการกำหนดกรอบการประเมินที่ชัดเจน มีการประเมินตนเองจากผลการปฏิบัติงานในรอบปี นำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน พุดคุยทำความเข้าใจกันก่อนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.5 ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร ปัญหาพบว่า ยังขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอน งบประมาณสนับสนุนค่าเช่า แนวทางคือ ให้การสนับสนุนค่าช่วยเหลืออื่นเช่นค่ารักษาพยาบาล สนับสนุนงบประมาณการเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ตามสมควร ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเช่น งานแต่งงาน คลอดบุตร ขึ้นบ้านใหม่ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงฆ์จำปาสักมีสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลในหลาย ๆ เรื่องที่ต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้

บุคลากรมีความรู้ความสามารถส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานบุคคลให้มีความสอดคล้องกับโลกยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับคำกล่าวของ นวพล วิสสุธาวิชัย (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกันทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการวิจัยและด้านการหมุนเวียนตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ข้อเสนอแนะของงานวิจัย หน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานการศึกษา) ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงตามสาขาวิชาตรงตามความต้องการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และสอดคล้องกับ อภิญญา แสนสุข (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยามีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับชั้นที่สอนและวิทยฐานะเห็นว่ามีปัญหาดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การเปรียบเทียบความแตกต่างปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้น ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับชั้นที่สอนปฐมวัยมีปัญหาบ่อยกว่าระดับชั้นที่สอนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ที่ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมองเห็นสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 350 คนเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 101 คน เป็นครูผู้สอน จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการลาออกจากราชการปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านการลาออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมองเห็นสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก มีมุมมองการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัยในทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อวิทยาลัยสงฆ์จำปาสักให้มากที่สุด สอดคล้องกับ จีรภัทร เชียงทอง (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีดังนี้ควรจัดทำข้อมูลการกำหนดความต้องการกำลังคนไว้ล่วงหน้าเพื่อขออัตราจ้างครู จัดประชุมชี้แจงมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในโรงเรียนที่จะรับมอบหมายงานได้เข้าใจโดยจัดสวัสดิการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้เหมาะสมและพอเพียง โดยมีความซื่อสัตย์สุจริตขยันหมั่นเพียร มีการช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะ ในเรื่องการโอน หรือย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่นและสอดคล้องกับ Scott Edward (2001: 1601-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้หลักการและวิธีการทำงานให้ทันเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากรนั้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะแก้ไขความขัดแย้งได้ดี ผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธาและความจริงใจต่อบุคลากร และใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม

4. ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า

4.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ปัญหาพบว่า คุณวุฒิของผู้ที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์ผู้สอน

โดยเฉพาะ วิชาพุทธศาสนา มีคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี แต่มีความจำเป็นต้องรับเข้ามาเพราะขาดบุคลากรในสายนี้มาก ทำให้ส่งผลต่อความเชื่อถือของผู้เรียนในระดับปริญญาตรี แนวทางคือ การส่งเสริมให้เพิ่มประสบการณ์และคุณวุฒิโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในประเทศที่มีพุทธศาสนา เช่น อินเดีย พม่า และไทย เป็นต้น

4.2 ด้านการคัดเลือกบุคลากร ปัญหาพบว่า บุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงสายและตำแหน่งเนื่องจากยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเช่น ด้านพระพุทธศาสนา สาขาฟิสิกส์ เป็นต้น แนวทางคือ การรับบุคลากรที่มีคุณวุฒิใกล้เคียงกัน เช่น รับสาขาคณิตศาสตร์ มาทดแทนสาขาฟิสิกส์

4.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ปัญหาพบว่า ยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ศึกษาในต่างประเทศ ในสาขาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะพระสงฆ์ ขาดเอกสารตำราการสอนใหม่ๆ แนวทางคือ การกำหนดจำนวน จัดสรรโควตาให้ศึกษาต่อโดยได้รับทุนจากรัฐบาลและมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้ครูอาจารย์พัฒนาค้นคว้า งานวิชาการ วิจัยแต่งตำราเอกสารเพื่อขอผลงานตำแหน่งทางวิชาการ

4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาพบว่า ปริมาณงานและสัดส่วนการทำงานไม่เท่ากัน ในบางตำแหน่งต้องทำงานทั้งด้านการบริหารและการสอน ทำให้มีปริมาณงานมาก บางคนมีหน้าที่สอนอย่างเดียว และคะแนนการประเมินไม่แตกต่างกันมากทำให้พิจารณาค่อนข้างยาก การประเมินปีละ 1 ครั้งทำให้ลืมข้อมูลที่สะสมไว้ แนวทางคือ มีการกำหนดกรอบการประเมินที่ชัดเจน มีการประเมินตนเองจากผลการปฏิบัติงานในรอบปี นำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน พุดคุยทำความเข้าใจกันก่อนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

4.5 ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร ปัญหาพบว่า ยังขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอน งบประมาณสนับสนุนค่าเช่า แนวทางคือ ให้การสนับสนุนช่วยเหลืออื่นเช่นคำปรึกษาพยาบาล สนับสนุนงบประมาณการเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ตามสมควร ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเช่น งานแต่งงาน คลอดบุตร ขึ้นบ้านใหม่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ วีระ สุรินทร์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กได้วางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ได้เสนอความต้องการ อัตราค่า ลังต่อหน่วยงานต้นสังกัด ให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรมและมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรที่ผ่านการอบรมมา ความรู้มาพัฒนางานอย่างอิสระมีคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบ และได้สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่ส่วนน้อยได้เสนอไว้คือ ไม่ได้วางแผน และเก็บข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ไม่ได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ได้จัดแหล่งเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ไม่ได้จัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้และไม่ได้นำเสนอการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปี การศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรเน้นการส่งเสริมในด้านด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากรในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ค่าวัสดุอุปกรณ์อื่นตลอดจนศักยภาพรวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณให้ทันต่อการใช้งาน
2. ผู้บริหารควรกระจายสัดส่วนการทำงานให้มีความใกล้เคียงกันเพื่อจะนำมาประกอบการประเมินการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและมีเอกสารอ้างอิงประกอบด้วย

3. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ศึกษาในต่างประเทศ ในสาขาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะพระสงฆ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

เอกสารอ้างอิง

กิตติ โฉลกคงถาวร. เอกสารประกอบการบรรยาย รูปแบบการบริหารงานบุคคลแนวใหม่,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์. กรุงเทพฯ, 2546.

จิรภัทร เชียงทอง. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

เขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2542.

นवलถวิล สุชาติวูฒิ. สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2550.

วิทยา ศรีจันทร์หล้า. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2553.

วีระ สุรินทร์. การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. การ

ค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

อภิัญญา แสนสุข. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

Scott Edward, Meier. "Northern California School Superintendents' [Perceptions

Regarding Conflicts with Board Member in the Area of Human Resource

Administration," Thesis (Ed.D) University of La Veme, 2001.

