

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีเชิงสำรวจ (Survey Research)เชิงพรรณนา (Discriptive Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ จำนวน ๓๖๒ คน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น ๕ ส่วนดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒

๔.๓ ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒

๔.๔ ผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับแนวการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สำหรับผลของการศึกษาในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหาสามารถประมวลทั้งในรูปแบบของตารางและการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๖๒ คน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงานแสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=๓๖๒)		
ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงาน		
ผู้อำนวยการ	๔	๑.๑๐
รองผู้อำนวยการ	๘	๒.๒๑
ครู	๓๕๐	๙๖.๖๙
รวม	๓๖๒	๑๐๐.๐๐
๒. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๒๕๔	๗๐.๒
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๐๘	๒๙.๘
รวม	๓๖๒	๑๐๐.๐๐
๓. ประสบการณ์การทำงาน		
ประสบการณ์ไม่เกิน ๓ ปี	๕๒	๑๔.๓๖
ประสบการณ์ ๔-๖ ปี	๓๔	๙.๓๙
ประสบการณ์ ๗-๑๐ ปี	๑๒๓	๓๓.๙๘
ประสบการณ์ ๑๑ ปีขึ้นไป	๑๕๓	๔๒.๒๗
รวม	๓๖๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องศึกษาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ จำแนกได้ดังนี้

ด้านตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรทางการศึกษาดำรงหน้าที่ครู มากที่สุดจำนวน ๓๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๖ และรองลงมาคือตำแหน่งรองผู้อำนวยการจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๑ และตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๐

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน ๒๕๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒ รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน ๑๐๘ รูปคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์ ๑๑ ปีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๗ และรองลงมาคือประสบการณ์ ๗-๑๐ ปีจำนวน

๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๘ และประสบการณ์ไม่เกิน ๓ ปีจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๖ ประสบการณ์ ๔-๖ ปีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๙

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการนำการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ จำแนกเป็น ๔ ด้าน คือ ทาน ปิยวาจา อุตฺตจริยา สมานัตตตา แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้โดยภาพรวมและรายด้านรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒-๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ โดยภาพรวม

(N=๓๖๒)

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑) การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธด้านทาน	๔.๐๔	.๖๕	มาก
๒) การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธด้านปิยวาจา	๔.๑๐	.๖๕	มาก
๓) การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธด้านอุตฺตจริยา	๔.๑๑	.๖๕	มาก
๔) การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธด้านสมานัตตตา	๔.๐๙	.๖๗	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๙	.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๐๙, \sigma = ๐.๖๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านทาน

(N=๓๖๒)

ด้านทาน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑.ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือจัดสรรวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค	๔.๐๕	.๙๒	มาก
๒.ผู้บริหารกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ตามความต้องการกำลังบุคลากร	๔.๐๕	.๗๓	มาก
๓.ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง	๔.๐๑	.๘๓	มาก
๔.ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่โรงเรียนต้องการ	๔.๐๓	.๘๕	มาก
๕.ผู้บริหารมีความเต็มใจพร้อมทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ใต้บังคับบัญชา	๔.๑๐	.๘๗	มาก
๖.ผู้บริหารการตอบแทนเมื่อบุคลากรสร้างคุณงามความดีให้กับโรงเรียน	๔.๑๕	.๘๒	มาก
๗.ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ	๔.๑๑	.๘๑	มาก
๘.ผู้บริหารให้รางวัลแก่บุคลากรตามโอกาสอันควร	๓.๙๕	.๘๑	มาก
๙.ผู้บริหารจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	๓.๙๘	.๗๖	มาก
๑๐.ผู้บริหารจัดสรรค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะและค่าที่พักตามสิทธิทุกครั้งที่ออกไปปฏิบัติราชการให้กับบุคลากร	๔.๐๑	.๗๖	มาก
รวม	๔.๐๔	.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านทานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04, \sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุดของด้านนี้คือข้อที่ ๖ ผู้บริหารตอบแทนเมื่อบุคลากรสร้างคุณงามความดีให้กับโรงเรียน ($\mu = 4.15, \sigma = 0.82$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นมีค่าน้อยที่สุดในด้านนี้คือข้อที่ ๘ ผู้บริหารให้รางวัลแก่บุคลากรตามโอกาสอันควร ($\mu = 3.95, \sigma = 0.81$)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านปิยวาจา

(N=๓๖๒)

ด้านปิยวาจา	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. ผู้บริหารชี้แจงนโยบายในเรื่องต่างๆแก่บุคลากรโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวลสละสลวย	๔.๑๒	.๗๗	มาก
๒. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน	๔.๐๑	.๗๖	มาก
๓. ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	๔.๐๘	.๘๐	มาก
๔. ผู้บริหารไม่พูดจาในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะท้อนใจน้อยใจ หรือคับแค้นใจ	๔.๐๙	.๘๒	มาก
๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ เสนอข้อคิดเห็นและรับฟังอย่างเสมอภาค	๔.๑๗	.๘๘	มาก
๖. ผู้บริหารพูดด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานชวนฟัง	๔.๐๙	.๘๘	มาก
๗. ผู้บริหารยกย่องและชมเชยผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	๔.๑๓	.๗๗	มาก
๘. ผู้บริหารไม่พูดจาในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะท้อนใจน้อยใจ หรือคับแค้นใจ	๔.๐๗	.๘๓	มาก
๙. ผู้บริหารใช้ถ้อยคำที่สุภาพไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือไม่ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา	๔.๑๒	.๗๕	มาก
๑๐. ผู้บริหารชี้แจงอธิบายให้เข้าใจด้วยถ้อยคำที่สุภาพเมื่อบุคลากรร่วมงานเกิดการไม่เข้าใจกัน	๔.๐๙	.๗๙	มาก
รวม	๔.๑๐	.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านปิยวาจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๐, \sigma = ๐.๖๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดของด้านนี้คือข้อที่ ๕ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ เสนอข้อคิดเห็นและรับฟังอย่างเสมอภาค ($\mu=๔.๑๗, \sigma = ๐.๘๘$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือข้อที่ ๒ ผู้บริหารให้คำแนะนำในการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน ($\mu=๔.๐๑, \sigma = ๐.๗๖$)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านอัตถจริยา

(N=๓๖๒)

ด้านอัตถจริยา	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๔.๐๙	.๘๘	มาก
๒. ผู้บริหารมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ	๔.๑๙	.๘๑	มาก
๓. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเกื้อกูลกัน	๔.๑๑	.๘๑	มาก
๔. มีการจัดครูเข้าสอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ	๔.๑๗	.๘๑	มาก
๕. ผู้บริหารได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ	๔.๑๔	.๗๘	มาก
๖. ผู้บริหารมีการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๔	.๘๓	มาก
๗. ผู้บริหารสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับตามความสามารถและความเหมาะสม	๔.๑๐	.๘๑	มาก
๘. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ทุกข้อดีของบุคลากร	๔.๐๒	.๘๗	มาก
๙. ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ	๔.๑๒	.๗๗	มาก
๑๐. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	๔.๐๗	.๘๔	มาก
รวม	๔.๑๑	.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พบว่า ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านอัตถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๑, \sigma = ๐.๖๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดของด้านนี้คือข้อที่ ๒ ผู้บริหารมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ ($\mu=๔.๑๙, \sigma=๐.๘๑$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นค่าน้อยที่สุดคือข้อที่ ๘ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ทุกข้อดีของบุคลากร ($\mu=๔.๐๒, \sigma=๐.๗๗$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านสมานัตตตา

(N=๓๖๒)

ด้านสมานัตตตา	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน พัฒนาคนในองค์กรอย่างเสมอภาคและสม่ำเสมอ	๔.๐๗	.๘๐	มาก
๒. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างสร้างความเป็นภาวะผู้นำ	๔.๐๘	.๘๗	มาก
๓. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีจริยธรรม คุณธรรมและสุจริตในงานที่ทำ ยึดผลประโยชน์แก่นักเรียนสูงสุด	๔.๑๘	.๘๖	มาก
๔. ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเป็น กัลยาณมิตรอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	๔.๐๙	.๘๓	มาก
๕. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีจริยธรรม คุณธรรมและสุจริตในงานที่ทำ ยึดผลประโยชน์แก่นักเรียนสูงสุด	๔.๒๐	.๘๐	มาก
๖. ผู้บริหารยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	๔.๐๔	.๙๐	มาก
๗. ผู้บริหารปฏิบัติกับท่านอย่างเท่าเทียมกับบุคคลกรท่านอื่นไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๐๗	.๘๓	มาก
๘. ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่กฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด	๓.๙๗	.๘๖	มาก
๙. ผู้บริหารจัดการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ก่อนมีการย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง	๔.๐๕	.๘๔	มาก
๑๐. ผู้บริหารช่วยเหลืองานฉะพณกิจสงเคราะห์ของผู้ได้บังคับบัญชาญาติของผู้ได้บังคับบัญชา	๔.๑๔	.๗๓	มาก
รวม	๔.๐๙	.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านสมานัตตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๙$, $\sigma = ๐.๖๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดของด้านนี้คือข้อที่ ๓ ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีจริยธรรม คุณธรรมและสุจริตในงานที่ทำ ยึดผลประโยชน์แก่นักเรียนสูงสุด ($\mu = ๔.๑๘$, $\sigma = ๐.๘๖$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือข้อที่ ๘ ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่กฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด ($\mu = ๓.๙๗$, $\sigma = ๐.๘๖$)

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ตามความคิดของบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ ๔.๗ แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต๔๒ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษามีรายละเอียดรายข้อดังนี้

(N=๓๖๒)

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางในการแก้ไข
๑.ด้านทานบุคลากรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนครูบางคนมีหน้าที่การงานที่เกี่ยวข้องกับคนส่วนน้อยทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสแสดงความเสียสละ ช่วยเหลือกัน	ผู้บริหารทุกๆฝ่ายในระดับหัวหน้างานควรมีคุณธรรมในด้านความเสียสละและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและครูทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างจริงจัง
๒. ด้านปิวาจากการใช้วากับผู้ร่วมงานมักใช้คำพูดที่ไม่นุ่มนวลไม่ชวนฟังที่จะให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	ควรใช้วากับผู้ร่วมงานอย่าสุภาพให้เกียรติซึ่งกันและกัน
๓. ด้านอัตรจริยาบุคลากรมักจะแยกกลุ่มงาน,กลุ่มสาระไม่ค่อยร่วมมือกันในโรงเรียนผู้บริหารไม่ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญและกำลังใจ	ควรกระจายงาน ออกคำสั่งให้สอดคล้องและตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้เกิดผลดี สนับสนุนอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุขสบาย ผู้บริหารควรจัดสรรอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรให้รู้สึกมีความสุขกับบรรยากาศในสถานที่ทำงาน
๔. ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารไม่เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม การทำงานขาดความร่วมมือกันในความสามัคคีในหมู่คณะ	ผู้บริหารควนความร่วมมือทุกขั่วมสูกับบุคลากรในการปฏิบัติงานหรืองานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบของตนเองควรปลูกฝังคุณธรรมเรื่องความสามัคคีโดยผู้บริหารมีคุณธรรม

๔.๔ สรุปผลสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ โดยอาศัยผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน ๗ ท่าน ได้แก่

ตารางที่ ๔.๘. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑.	พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทรเหนือ
๒.	พระครูใบฎีกาณทล เขมโก	อาจารย์ประจำวิทยาเขตนครสวรรค์
๓.	ดร. ปิยพร ชุมจันทร์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สพม.๔๒
๔.	ดร. สันติ อินสุธา	ผู้อำนวยการโรงเรียนทับกฤชพัฒนา
๕.	นายสมนึก อ่อนสด	รองผู้อำนวยการโรงเรียนทับกฤชพัฒนา
๖.	นางจุฑามาศ เจตกลสิกิจ	ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนทับกฤชพัฒนา
๗.	นางฤทัย ศรีเดือน	ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนทับกฤชพัฒนา

โดยวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒

๔.๔.๑ แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านทาน

พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล กล่าวถึง ด้านทานในการวางแผนอัตรากำลังควรคำนึงถึงความจำเป็นความสามารถวุฒิการศึกษาและความเหมาะสมของตำแหน่งงานที่ว่างเป็นหลักควรมีการสำรวจอัตรากำลังคุณภาพความต้องการบุคลากรและตำแหน่งงานก่อนทำการประชุมวางแผนร่วมกัน และควรมีขั้นตอนและกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนในการวางแผนอัตรากำลัง^{๑๑๐}

พระครูใบฎีกาณทล เขมโก กล่าวถึง ด้านทานในการสรรหาบุคลากรควรจัดการรับบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่ควรพิจารณาถึงความรู้ความสามารถคุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์กำหนดและตำแหน่งงานที่ว่าง ที่ขาดแคลนบุคลากรหรือแทนบุคลากรที่ได้พ้นจากงาน เมื่อมีบุคลากรลาออกหรือพ้นจากหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ ก็ตามควรจัดสรรบุคลากรมาแทนบุคลากรที่ลาออกไปไม่ควรปล่อยทิ้งไว้จนเป็นการเพิ่มภาระให้แก่บุคลากรที่ร่วมทำหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้น

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล, ผู้บริหารโรงเรียนวัดไทรเหนือ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.

นายสมนึก อ่อนสด ได้กล่าวถึงด้านทาน คือ การให้ ได้แก่การเสียสละสิ่งของต่างๆของตน หรือให้ความรู้ทางโลกและทางธรรมเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นการให้นั้นจะให้ผลดีเต็มที่เมื่อผู้ให้สามารถเอาชนะใจตนเองจัดความตระหนือออกไปจากใจได้คือให้ด้วยความบริสุทธิ์ใจไม่หวังผลตอบแทนจากผู้รับขอเพียงให้ได้บุญกุศล และความสบายใจเท่านั้นเช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ยานพาหนะ ที่อยู่อาศัย และประทีปโคมไฟ เป็นต้น^{๑๑๑}

นางฤทัย ศรีเดือน ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่ไม่ค่อยสนับสนุน อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ไม่มีการ สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุขสะดวกสบาย ผู้บริหารควรจัดสรรอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรให้รู้สึกมีความสุขกับบรรยากาศในสถานที่ทำงาน^{๑๑๒}

๔.๔.๒ แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านปิยวาจา

ดร. ปิยพร ชุมจันทร์ ได้กล่าวว่าการใช้วาจาในการสื่อสารในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ ควรประเมินผลงานตามสภาพจริง ทั้งผลงาน เอกสารรายงานการปฏิบัติงาน หรือจากกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมีการแจ้งประกาศให้บุคลากรได้ทราบล่วงหน้าเพื่อเตรียมความพร้อมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการแก้ไขและพัฒนาให้ได้ผลจริง^{๑๑๓}

นางฤทัย ศรีเดือน ได้กล่าวถึงปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจ แก่กันและกัน อันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจเพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมวาจา ที่จะพูดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพ ที่เหมาะสม แม้ว่าในบางคราวต้องทำงานเหน็ดเหนื่อยก็ตาม สิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้น การพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

๔.๔.๓ แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านอัตตจริยา

พระครูใบฎีกาณทล เขมโก กล่าวถึงการบำรุงรักษาบุคลากร คือควรตระหนักการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขสมานสามัคคี ควรมีการให้สวัสดิการจัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ จัดสรรแหล่งนันทนาการควรส่งเสริมการเข้าร่วมประชุม สัมมนาทัศนศึกษาหรือศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ และควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างบรรยากาศในห้องปฏิบัติงาน ให้รางวัล ประกาศความดี คำชื่นชม ควรจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจที่หลากหลาย

ดร. ปิยพร ชุมจันทร์ กล่าวถึงผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุก ๆ ฝ่าย มีคณะครูได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร ก่อนทำเรื่องไปยังหน่วยงานต้นสังกัดอนุมัติ ควรดำเนินการสรรหาตามขั้นตอน

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นายสมนึก อ่อนสด, รองผู้อำนวยการโรงเรียน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นางฤทัย ศรีเดือน, ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนทับกฤขพัฒนา, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ ดร. ปิยพร ชุมจันทร์, ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สพม.๔๒ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.

ทุกประการ และให้เป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรม โดยผู้บริหารควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบ วิธี หรือขั้นตอนให้ชัดเจน ในการประเมินผลการ และควรมีการติดตามผลหลังจากได้รับการประเมินเสร็จแล้ว หรือหลังจากนำผลการประเมินไปปรับใช้แก้ไขและพัฒนา

๔.๔.๔ แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ด้านสมานัตตตา

นางจุฑามาศ เจตกสิกิจ ได้กล่าวถึง สมานัตตตา คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมกันรับรู้ร่วมแก้ไข เช่นผู้บริหารควรช่วยเหลืองานฉะพณกิจสงเคราะห์ของผู้ได้บังคับบัญชา และญาติ^{๑๑๔}

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล ได้กล่าว สมานัตตตา คือ ความร่วมทุกข์ร่วมสุข หมายถึงแสดงความยินดีปรีดา เมื่อเขาได้สุข ไม่ริษยา และมีใจกรุณาคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์เมื่อเขาได้ทุกข์บันเทิงใจร่วมกันเมื่อประสบความสำเร็จ และไม่ทอดทิ้งยามวิบัติ มิตรในยามทุกข์ย่อมเป็นมิตรที่แท้จริง ดังนั้นผู้บริหารยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม^{๑๑๕}

๔.๔.๕ การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะโดยภาพรวม

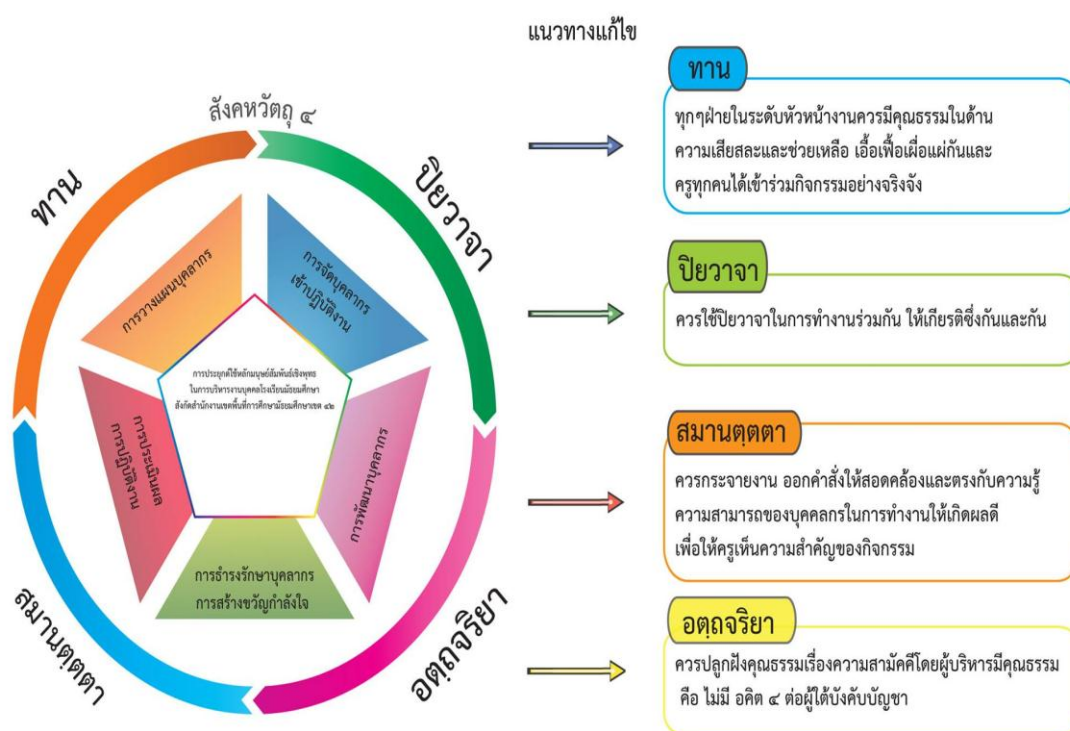
พบว่า ด้านทานในการจัดสรรการรับบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่ควรพิจารณาถึง ความรู้ความสามารถคุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์กำหนดและตำแหน่งงานที่ว่าง ที่ขาดแคลนบุคลากร หรือแทนบุคลากรที่ได้พ้นจากงาน เมื่อมีบุคลากรลาออกหรือพ้นจากหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ ก็ตามควรจัดสรร บุคลากรมาแทนบุคลากร ด้านปิยวาจาผู้บริหารควรใช้ถ้อยคำที่สุภาพไม่ว่าใช้วาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจ เจ็บใจ ใช้วาจาที่สุภาพ ที่เหมาะสม แม้ว่าในบางคราวต้องทำงานหนักเหนื่อยก็ตาม สิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ ด้านอหิงสาควรมีการให้สวัสดิการจัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ จัดสรรแหล่งนันทนาการควรส่งเสริมการเข้าร่วมประชุม สัมมนาทัศนศึกษาหรือศึกษาดูงาน ทั้งในและนอกสถานที่ และควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างบรรยากาศในห้องปฏิบัติงาน ให้รางวัล ประกาศความดี คำชื่นชม ควรจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจที่หลากหลายด้านสมานัตตตา ผู้บริหารยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และผู้บริหารควรมีนโยบายปลูกฝังคุณธรรมเรื่องความสามัคคีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

^{๑๑๔} สัมภาษณ์นางจุฑามาศ เจตกสิกิจ,ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สพม.๔๒ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล, ผู้บริหารโรงเรียนวัดไทรเหนือ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒” ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยหลักการที่เกี่ยวข้อง แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น โดยทำการศึกษาวิจัยทั้งปริมาณมีการดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๓๖๒ ชุด และได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๗ ท่าน จึงได้สรุปเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมีรายละเอียดต่อไปนี้



ภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย:การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒

จากภาพที่ ๔.๑ สามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒” สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ด้านทาน ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการและให้รางวัลแก่บุคลากรตามโอกาสอันควรและจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร ซึ่งมีแนวทางการแก้ปัญหาโดยวางแผนการทำงานควรจกให้ให้สวัสดิการจัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและจัดรางวัลประกาศความดี คำชื่นชม จัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจ

๒. ด้านปิยวาจา ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำในการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับผู้บริหารให้คำปรึกษาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมน้อยซึ่งมีแนวทางการแก้ปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ทุก ๆ ฝ่ายมีคณะครูได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรก่อนทำเรื่องไปยังหน่วยงานต้นสังกัดอนุมัติ ควรดำเนินการสรรหาตามขั้นตอนทุกประการ และให้เป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรม

๓. ด้านอรรถจริยา ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของบุคลากรยังไม่ทั่วถึงซึ่งมีแนวทางการแก้ปัญหาโดยทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอความร่วมมือทุกข์ร่วมสุขและไม่ทอดทิ้งยามมีทุกข์

๔. ด้านสมานัตตา ผู้บริหารควรยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และผู้บริหารควรปฏิบัติตนอยู่กฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัดซึ่งมีแนวทางการแก้ปัญหาโดยผู้บริหารควรปฏิบัติตนตามกฎระเบียบให้เป็นต้นแบบกับบุคลากร

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ปัญหานั้นมีปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกันทั้งด้านการบริหารบุคคล และตัวผู้ศึกษาเอง โดยการแก้ไขปัญหาในระยะยาวอันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญต้องมุ่งเน้นที่ให้ผู้บริหารได้ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านดังนี้ ๑) ด้านทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอรรถจริยา และ ๔) ด้านสมานัตตา ในการบริหารงาน