

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ตามมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการสอน ๓) เพื่อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ตามหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจ (Survey Research)เชิงพรรณนา (Discriptive Research) เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ จากได้แก่ ผู้อำนวยการประจำโรงเรียน จำนวน ๖ คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๘ คน ครู ๓๕๐ คน รวมทั้งหมด ๓๖๒ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามทางการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ตามหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ จำนวน ๑ ฉบับ และแบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และหาร้อยละ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรที่มีต่อการการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ตามหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ ใช้การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ในการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต ๒ โดยจะสรุปตามลำดับ ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งพบว่าบุคลากรทางการศึกษาดำรงหน้าที่ครู มากที่สุดจำนวน ๓๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๖ และรองลงมาคือตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๑ และตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๐ จำแนกตามระดับบุคลากรทางการศึกษามีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน ๒๕๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒ รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๐๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือบุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์ ๑๑ ปีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๗ และรองลงมาคือประสบการณ์ ๗-๑๐ ปีจำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๘ และประสบการณ์ไม่เกิน ๓ปีจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๖ ประสบการณ์ ๔-๖ปีจำนวน๓๔คนคิดเป็นร้อยละ๙.๓๙

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒

ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๙, \sigma = ๐.๖๔$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอรรถจริยา ($\mu = ๔.๑๑, \sigma = ๐.๖๕$) ด้านปิยวาจา ($\mu = ๔.๑๐, \sigma = ๐.๖๕$) ด้านสมานัตตตา ($\mu = ๔.๐๙, \sigma = ๐.๖๗$) ด้านทาน ($\mu = ๔.๐๔, \sigma = ๐.๖๕$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑ ด้านอรรถจริยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๑, \sigma = ๐.๖๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒มีการใช้ด้านอรรถจริยาอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ($\mu = ๔.๑๙, \sigma = ๐.๘๘$) รองลงมาท่านมีการจัดครูเข้าสอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ($\mu = ๔.๑๗, \sigma = ๐.๘๑$) ผู้บริหารได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ($\mu = ๔.๑๔, \sigma = ๐.๗๘$) และน้อยที่สุด ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของบุคลากร($\mu = ๔.๐๒, \sigma = ๐.๘๗$)

๒ ด้านปิยวาจา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10, \sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒มีการใช้ด้านปิยวาจาอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ เสนอข้อคิดเห็นและรับฟังอย่างเสมอภาค($\mu = 4.17, \sigma = 0.88$) รองลงมาผู้บริหารยกย่องและชมเชยผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน($\mu = 4.13, \sigma = 0.77$) ผู้บริหารชี้แจงนโยบายในเรื่องต่างๆแก่บุคลากรโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวลสละสลวยไม่กระโชก โชกฮาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.77$) และน้อยที่สุด ผู้บริหารให้คำแนะนำในการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน($\mu = 4.01, \sigma = 0.76$)

๓ ด้านสมานัตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09, \sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบมีจริยธรรม คุณธรรมและสุจริตในงานที่ทำยึดผลประโยชน์แก่นักเรียนสูงสุด($\mu = 4.20, \sigma = 0.80$) รองลงมาผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีจริยธรรม คุณธรรมและสุจริตในงานที่ทำยึดผลประโยชน์แก่นักเรียนสูงสุด($\mu = 4.18, \sigma = 0.86$) ผู้บริหารช่วยเหลืองานฉะพณกิจสงเคราะห์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ญาติของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.14, \sigma = 0.73$) และน้อยที่สุดผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่กฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด($\mu = 3.97, \sigma = 0.86$)

๔ ด้านทาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04, \sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒มีการใช้ด้านทานอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ผู้บริหารการตอบแทนเมื่อบุคลากรสร้างคุณงามความดีให้กับโรงเรียน($\mu = 4.15, \sigma = 0.82$) รองลงมาผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ($\mu = 4.11, \sigma = 0.81$) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือจัดสรรวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและผู้บริหารกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ตามความต้องการกำลังบุคลากร ($\mu = 4.05, \sigma = 0.92$) ($\mu = 4.05, \sigma = 0.73$) และน้อยที่สุด ผู้บริหารจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร($\mu = 3.98, \sigma = 0.76$)

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09, \sigma = .64$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า .64 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นางสาวนิภาพร เหล่าพรมมา ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๗ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ๑. การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๗ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมให้ความเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาหลายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง ๔ ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ๑.การใช้หลักทาน, ๒.การใช้หลักปิยวาจา, ๓.การใช้หลักอรรถจริยาและ ๔.การใช้หลักสมานัตตตา ตามลำดับ ๒. แนวทาง การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๗ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่นพบว่า ปัญหาด้านทาน ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานน้อย, ด้านปิยวาจา ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการวางแผนนโยบาย และขาดการให้คำแนะนำ ที่ดีด้านอรรถจริยา ผู้บริหารมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และวางแผนไม่เหมาะสมในหน้าที่การงาน และด้านสมานัตตตา ผู้บริหารขาดระเบียบวินัย ขาดความเป็นภาวะผู้นำ และขาดความยุติธรรมในการบริหารบุคลากร, ด้านทาน ควรให้มีการติดตามการทำงาน และสนับสนุนกิจกรรมจัดสรรงบประมาณ สวัสดิการให้เพียงพอ, ด้านปิยวาจา ควรให้ผู้บริหาร แสดงนโยบายให้ชัดเจนเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถ ในการประชุมและทำงานด้านอรรถจริยาควรให้ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี สงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมิตรไมตรีที่ดีและด้านสมานัตตตา ควรให้ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับบุคลากร ด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความเป็นภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเสมอต้น เสมอปลาย และสอดคล้องกับอำพร ราชติกา^๑ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๑.การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธด้านทานพบว่า การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

^๑พระมหาฤทธิ วิโรจน์(รุ่งชัยวิฑูร),การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของ โรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒)

เขต ๔๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๔$, $\sigma = ๐.๖๕$) ซึ่งได้สอดคล้องกับ**พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุชชัยวิฑูร)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง^๒ “การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”พบว่า มีการนำหลักสังคหัตถุธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

๒.การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธด้านปิยวาจา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๐$, $\sigma = ๐.๖๕$) ซึ่งได้สอดคล้องกับ **ปณณร เอียรชัยพุกษ์** ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพฯ”ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตา ด้านทาน และด้านอรรถจริยา อยู่ในระดับมากทั้งหมด ตามลำดับผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคหัตถุ ๔ ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ กับความผูกพัน ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ๒ ด้าน คือ ด้านปิยวาจา และสมานัตตตา และอยู่ในระดับกลางคือ ด้านทาน และอรรถจริยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๔ ด้าน

๓.ด้านอรรถจริยา การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๑๑$, $\sigma = ๐.๖๕$) ซึ่งได้สอดคล้องกับ **พระสมสุก ติสวโส (มโนธรรม)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหัตถุ ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์๑) เพื่อศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหัตถุ ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหัตถุ ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ คณะผู้บริหาร ครู จำนวน ๒๕๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t – test) และ (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหัตถุ ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ๑) ด้านการใช้หลักทาน ๒) ด้านการใช้หลักปิยวาจา ๓) ด้านการใช้หลักอรรถจริยา ๔) ด้านการใช้หลักสมานัตตตา ๒) ปัญหาและแนวทาง การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหัตถุ ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาด้านทาน ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานน้อย, ด้านปิยวาจา ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการวางแผน และขาดการให้คำแนะนำที่ดี, ด้านอรรถจริยา ผู้บริหารมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และวางตนไม่

เหมาะสมในหน้าที่การงาน,และด้านสมานัตตตา ผู้บริหารขาดระเบียบวินัย ขาดความเป็นภาวะผู้นำ และขาดความยุติธรรมในการบริหารบุคลากร, ด้านทานควรให้มีการติดตามการทำงานและสนับสนุนกิจกรรมจัดสรรงบประมาณ สวัสดิการให้พอเพียง, ด้านปิยวาจาควรให้ผู้บริหารแสดงนโยบายชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในที่ประชุมและการทำงาน, ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจต่อบุคลากร วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี สงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมิตรไมตรีที่ดีและด้านสมานัตตตา ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความเป็นภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลายจะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

๔.การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธด้านสมานัตตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.67$) ซึ่งได้สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ ขุนอาสา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”พบว่า ผู้บริหารและครู โรงเรียน ยังมีความเข้าใจในหลักสังคหวัตถุธรรมไม่ชัดเจนดี จึงไม่สามารถนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการบริหารงานได้ครบถ้วนตามที่ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักธรรมข้อนี้ให้ถูกต้องก่อน จึงจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและก่อให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงานได้อย่างแท้จริง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๔ ด้าน

๑.๔.๒ แนวทางข้อเสนอแนะในการแก้ไขหลักมนุษยสัมพันธ์ตามหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ ควรเป็นอย่างไร

๑. ด้านทาน ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการและให้รางวัลแก่บุคลากรตามโอกาสอันควร และจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร ซึ่งมีแนวทางการแก้ปัญหาโดยวางแผนการทำงานควรจักให้ให้สวัสดิการจัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและจัดรางวัล ประกาศความดี คำชื่นชม จัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจ

๒. ด้านปิยวาจา ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำในการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับผู้บริหารให้คำปรึกษาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมน้อยซึ่งมีแนวทางการแก้ปัญหาโดยเปิดโอกาสให้ทุก ๆ ฝ่าย มีคณะครูได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร ก่อนทำเรื่องไปยังหน่วยงานต้นสังกัดอนุมัติ ควรดำเนินการสรรหาตามขั้นตอนทุกประการ และให้เป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรม

๓. ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของบุคลากรยังไม่ทั่วถึงซึ่งมีแนวทางการแก้ปัญหาโดยทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอความร่วมมือทุกขรร่วมสุขและไม่ทอดทิ้งยามมีทุกข์

๔. ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารควรยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และผู้บริหารควรปฏิบัติตนอยู่ภาวะเยียบขององค์การอย่างเคร่งครัดซึ่งมีแนวทางการแก้ปัญหาโดย ผู้บริหารควรปฏิบัติตนตามภาวะเยียบให้เป็นต้นแบบกับบุคลากร

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข
๒. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการดูแลบุคลากรในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำเนินชีวิต
๓. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อการสื่อสารที่ดีระหว่างบ้านโรงเรียนเพื่อสร้างมิตรไมตรีที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
๔. ผู้บริหารควรทำความรู้จักข้อมูลทั่วไป อุปนิสัยใจคอของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เขาแสดงออกมา และ วางตัวให้เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการบริหารหรือพฤติกรรมของผู้บริหารเอง และนำข้อเสนอแนะนั้นมาปรับใช้ให้เหมาะสม
๖. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความอบอุ่น เป็นกันเอง ตลอดจนพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล
 - ๑) ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆ ในแต่ละครั้งอย่างชัดเจน และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รายงานผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่จัดทำ
 - ๒) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อผู้ร่วมงาน วางแผนกำลังบุคคลที่เป็นธรรม หลักความสามารถ ให้มีความสุขกับการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้า
๒. แนวทางการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
 - ๑) ผู้บริหารควรการแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องมีคำสั่งและบุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถ
 - ๒) ผู้บริหารควรจัดระบบบุคลากรให้ตรงกับสายงาน มีความเป็นประชาธิปไตย
 - ๓) ผู้บริหารควรจัดไม่เอนเอียงด้วยความรักความซิง ใจเป็นกลาง

๓. แนวทางการพัฒนาบุคคล

- ๑) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม
 - ๒) ผู้บริหารควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนา/งบประมาณในการพัฒนาตนเองและของครู จัดศึกษาพัฒนาบุคลากรตามแหล่งรู้ ทั้งในและนอกสถานที่
 - ๓) สร้างโอกาสใหม่ๆ ให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสได้อบรม พัฒนา และส่งเสริมทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ
- ### ๔. แนวทางการธำรงรักษาบุคคลและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล
- ๑) ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างโปร่งใส
 - ๒) ผู้บริหารควรควรใช้คำพูดที่สร้างขวัญและกำลังใจ ให้รางวัล คำชมเชยเมื่อทำดี
 - ๓) ผู้บริหารควรผู้บริหารที่ดีต้องมั่นใจ เสียสละ ใครทำดีเราต้องสนับสนุน ยกย่องเกียรติคุณความดี ให้บุคคลอื่นเห็นความสำคัญและนำไปเป็นแบบอย่างต่อไป
- ### ๕. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล
- ๑) ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรมโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ๒) พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างจริงจังตามมาตรฐานที่สภาพเป็นกลาง

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่นๆ ว่ามีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้
๒. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตอื่นๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร
๓. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น ว่ามีปัญหอะไรสำคัญที่ต้องแก้ไขเป็นการเร่งด่วนเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขที่ยั่งยืน