

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑, ๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ และ ๓. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓๐๒ คน จำนวน ๓๖ โรงเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ และวิเคราะห์หาค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบ (One-way ANOVA) และนำเสนอการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ดกลุ่มตัวอย่าง
๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน
๓. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗
๔. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นจากผลการวิเคราะห์ เพื่อนำเสนอการ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้บริหารและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เป็นหญิง จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒ เป็นชาย จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘ และรองลงมา คือ มีอายุ ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗ มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ มีอายุ ๒๐-๒๕ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕ มีอายุ ๓๖-๔๐ ปี จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙ มีอายุ ๔๖-๕๐ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ และอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗, มีระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖ ระดับปริญญาโท จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔ ระดับปริญญาเอก จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖ และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓, มีประสบการณ์ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗ ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔ ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒ และต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖ และเป็นครู จำนวน ๒๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐ เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๒๑ คน คิดเป็น ร้อย ๗.๐

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน และรายชื่อ มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ตามลำดับ

๕.๒.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ รายชื่อ มีดังนี้

๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลากรให้มีส่วนร่วม มีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคคลากรทำงานอย่างเหมาะสมและมีการคาดการณ์การวางแผนงานบุคคลากรเป็น ตามลำดับ

๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน จัดครูเข้าปฏิบัติงานแทนในกรณีการลาไปราชการเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรม ตามลำดับ

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนการสอนสู่ชุมชน จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ ตามลำดับ

๔. ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีการจัดสวัสดิการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่อย่างพอเพียง มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ชัดเจน ตามลำดับ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการผลประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณตามรูปแบบและการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบและแสดงความคิดเห็นของต้นตองานด้านวิชาการและนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป ตามลำดับ

๕.๑.๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคล
ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต ๑ ดังต่อไปนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน เพื่อหาราค่า t-test และ F-test ทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ตามเพศ ของผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามอายุ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูที่มี อายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ๐.๐๒ ข้อนี้ และด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ตามอายุ ผู้บริหารและครู ที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๓. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ข้อที่ ๑ ด้านการวางแผนงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ เป็นไปปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ ๔ ข้อที่เหลือปรากฏว่าผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่างกัน ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๔. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่างการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้าน ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ๐.๐๕

๕. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามประสบการณ์ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ทั้ง ๕ ด้าน ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๕.๑.๔. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ มีดังนี้

๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานด้านบุคคลให้ทำงานอย่างเหมาะสม มีการคาดการณ์การวางแผนงานบุคคลากรเป็นอย่างดี มีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถ่วง และวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา โดยให้ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามสถานการณ์ และที่สำคัญจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูประถมศึกษา

๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดครูให้เข้าปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะแนวทางการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ดูจากความสามารถ ความถนัด และวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศครูตามความเหมาะสม มีการประชุม อบรม เป็นหมู่คณะ ตามความสนใจของครู เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจ ตามสายงาน จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครู ให้ครูนำมาพัฒนาและจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สำคัญผู้บริหารต้องสร้างจิตสำนึกให้ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง โรงเรียน และผู้รับบริการ

๔. ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรวางกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติงานบุคคลให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง มีการสวัสดิการให้ครูและครอบครัวตามโอกาสและเวลาอันสมควร มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ มีการบริการด้านสุขภาพ ยกย่องชมเชยครูผู้มีผลงานดีเด่น และผู้บริหาร ต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของครูเป็นสำคัญ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน จากการประเมินอย่างมีความยุติธรรม

๕.๒ อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ด้านการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลากรให้มีส่วนร่วม มีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคคลากรทำงานอย่างเหมาะสมและมีการคาดการณ์การวางแผนงานบุคคลากรเป็น ซึ่งสอดคล้องกับ**พระธรรม ๗ ขยานนโท** ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร ครูบาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสัปปุริสธรรม ๗ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงาน และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน และหลักสัปปุริสธรรม ๗ นี้เป็นหลักธรรมแห่งการพัฒนาเพื่อความเจริญ เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจ และได้นำปฏิบัติแล้ว ก็จะทำให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่เจริญ^๑

^๑พระธรรม ๗ ขยานนโท, “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗”, *วิทยานพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๕.๒.๒ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน จัดครูเข้าปฏิบัติงานแทนในกรณีการลาไปราชการ เข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ **พระอิสระพงศ์ ปิยวงษ์ (เกษมสุนทรชัย)** ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคคลกรศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคลากรการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครและ ๒) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคลากรการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียน จำนวน ๑๘๐ คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie และ D.W. Morgan สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยภาพรวม พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่า การบริหารงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา ๑) ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ๒) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้ผู้มีความสามารถและเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ๓) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน ๔) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถึถ้วน ๕) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถึถ้วน และ ๗) ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม ๒. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ ไม่แตกต่างกัน และด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน^๒

^๒พระอิสระพงศ์ ปิยวงษ์ (เกษมสุนทรชัย), “การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคคลกรศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๖).

๕.๒.๓ ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนการสอนสู่ชุมชน จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับ **มรุตส ข่านาญทัศน์** ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร” ผลการวิจัย คือ ๑.ความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้งในกลุ่มรวม และจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ ทศนคติต่อมารดาระดับการศึกษาของวัยรุ่น ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของมารดา และฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว ๒.ในกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ๓.ในกลุ่มที่มีทัศนคติต่อมารดาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ๔.ในกลุ่มบุตรวัยรุ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ๕.ในกลุ่มมารดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ๖.ในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพต่างกันเกือบหมด ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ยกเว้นในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพบริการพบว่ามีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ดังกล่าว กับกลุ่มที่มารดาไม่อาชีพผู้ใช้แรงงานขึ้นต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๗.ในกลุ่มที่มีฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยเรียนกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร^๓

๕.๒.๔ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีการจัดสวัสดิการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่อย่างพอเพียง มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ชัดเจน สอดคล้องกับ**วิไลวรรณ ยะสินธ์** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงาน

^๓มรุตส ข่านาญทัศน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๒), หน้า ๑๐๗-๑๐๘.

บุคลากรโรงเรียนประชานุเคราะห์ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ” ประปี การศึกษา ๒๕๕๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประชานุเคราะห์ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ ๕ ปีการศึกษา ๒๕๕๑ จำนวน ๑๐๕ คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน ๗ คน และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือครูผู้สอน จำนวน ๑๙๑ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐๓ คน เครื่องที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ด้านการวางแผนบุคลากร มีการกำหนดด้านบุคลากรไว้ในแผนกล ยุทธ์ และมีการมอบหมายงานแก่กลุ่มอย่างชัดเจน ส่วนปัญหาที่พบ คือ การมอบหมายงานไม่ได้คำนึง ปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอสอด ตามเกณฑ์ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มี การนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการ ๒. ด้านการสรร หา หรือการคัดเลือกบุคลากรมีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการ และมีกระบวนการ การคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใสส่วนที่พบคือมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ทำให้เกิด ความยุ่งยากในการสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากรการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้สมัครน้อย ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรควร พิจารณาในพื้นที่ก่อน เพื่อป้องกันการย้ายของบุคลากร และควรมีการประชาสัมพันธ์การรับ บุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง และ ๓. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีการแจ้งเกณฑ์การทดลองงานและประเมินผล บุคลากรใหม่ส่วนปัญหาที่พบ คือ การแต่งตั้งบุคลากรใหม่ยังไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประจำ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ ของโรงเรียนประจำ และควรมีการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานราชการที่ทำงานในโรงเรียนสังกัด สำนัก บริหารงานสถานศึกษาพิเศษมาแล้ว อย่างน้อย ๓ ปี เป็นข้าราชการครูด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่น ควรเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรจัดให้มีการแสดงนิทรรศการผลงานของครูที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเป็นตัวอย่าง แก่บุคลากรคนอื่น^๔

๕.๒.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น และให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗ อยู่ใน ระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณต่อเนื่อง เปิด โอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาถึงความดี ความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการผลประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณ ตามรูปแบบและการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบและแสดงความคิดเห็นของตนต่องาน ด้านวิชาการและนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ **สมาน รังสิโยภักษ์** ได้อธิบายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้ บันทึกลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือ กล่าวอีกในหนึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ คือ วิธีการที่ใช้ประเมินผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามี

^๔ วิไลวรรณ ยะสินธ์, การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังการย้ายไป สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ, ศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย).

ความสามารถเพียงใด โดยพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การแต่งตั้งบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบประจำปี^๕

๕.๒.๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ คือ เปรียบเทียบตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน เพื่อหาค่า t-test และ F-test ทดสอบสมมติฐาน ปรากฏปรากฏว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีดังนี้

๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานอย่างเหมาะสมมีการคาดการณ์การวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี มีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถ่วง และวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มาให้ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมวางแผนงานตามสถานการณ์

๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดครูให้เข้าปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม ให้ครูมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะแนวทางการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ดูจากความสามารถ ความถนัด และวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศครูตามความเหมาะสม มีการประชุม อบรม เป็นหมู่คณะ ตามความสนใจของครู เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ตามความสนใจ ตามสายงาน จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครู ให้ครูนำมาพัฒนาและจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สำคัญผู้บริหารต้องสร้างจิตสำนึกให้ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง โรงเรียน และผู้รับบริการ

^๕สมาน รังสิโยภุชญ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: น้ำอิงการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๘๗.

๔. ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรวางระเบียบปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการสวัสดิการให้ครูตามโอกาสอันสมควร มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ มีการบริการด้านสุขภาพ ยกย่องชมเชยครูผู้มีผลงานดีเด่น และผู้บริหารต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของครูเป็นสำคัญ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาความดีความชอบจากผลงาน

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๒. การจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๓. กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑