

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๑๙ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ๓ ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นในการนำหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ มาใช้ในการบริการงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

สำหรับผลของการวิจัยในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหาสามารถประมวลทั้งในรูปแบบของตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา, ตำแหน่งหน้าที่, ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๒๑๙)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓	๑.๓๗
	ปริญญาตรี	๑๖๗	๗๖.๒๖
	ปริญญาโท	๔๙	๒๒.๓๗
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	๒๑๙	๑๐๐.๐๐
๒. ตำแหน่งหน้าที่	ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑๗	๗.๗๖
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	๓	๑.๓๗
	ครูสอนในโรงเรียน	๑๙๒	๘๗.๖๗
	เจ้าหน้าที่	๗	๓.๒๐
	รวม	๒๑๙	๑๐๐.๐๐
๓. ประสบการณ์ในการทำงาน	๑ - ๕ ปี	๓๒	๑๔.๖๑
	๖ - ๑๐ ปี	๖๒	๒๘.๓๑
	๑๑ - ๑๕ ปี	๖๗	๓๐.๕๙
	๑๖ ปีขึ้นไป	๕๘	๒๖.๔๘
	รวม	๒๑๙	๑๐๐.๐๐
๔. ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	๒๐๓	๙๒.๖๙
	ขนาดกลาง	๑๖	๗.๓๑
	ขนาดใหญ่	-	-
	รวม	๒๑๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๖ ในส่วนของตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูสอนในโรงเรียน จำนวน ๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๗ ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๕ และในส่วนของขนาดสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีขนาดสถานศึกษาเป็นขนาดเล็ก จำนวน ๒๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๙

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

(n = ๒๑๙)

รายการการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
. การบริหารงานบุคคลตามหลักอัมมัญญตา	๔.๖๙	.๓๕	มากที่สุด
. การบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถัญญตา	๔.๗๓	.๓๒	มากที่สุด
. การบริหารงานบุคคลตามหลักอิตถัญญตา	๔.๖๒	.๓๕	มากที่สุด
. การบริหารงานบุคคลตามหลักมัตถัญญตา	๔.๗๓	.๓๘	มากที่สุด
. การบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญตา	๔.๖๙	.๓๕	มากที่สุด
. การบริหารงานบุคคลตามหลักปริสัญญตา	๔.๗๕	.๕๘	มากที่สุด
. การบริหารงานบุคคลตามหลักปุคคลัญญตา	๔.๗๑	.๓๙	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	๔.๗๐	.๒๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๗๐, S.D. = .๒๖) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักปริสัญญตา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สำหรับการบริหารงานบุคคลตามหลักอิตถัญญตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ
ตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านธัมมัญญตา

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคลตามหลักธัมมัญญตา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ของการบริหารงานบุคคล	๔.๗๔	.๖๑	มากที่สุด
๒. เป็นนักวางแผนและจัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล	๔.๖๒	.๗๖	มากที่สุด
๓. มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	๔.๗๖	.๖๖	มากที่สุด
๔. มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	๔.๖๓	.๗๗	มากที่สุด
๕. กำหนดและแจ้งเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างชัดเจน	๔.๗๑	.๖๖	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	๔.๖๙	.๓๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านธัมมัญญตา โดยภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๖๙, S.D. = .๓๕) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถัญญุตาน

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถัญญุตาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการบริหารงานบุคคล	๔.๗๓	.๖๓	มากที่สุด
๒. ได้บริหารงานบุคคลโดยยึดผลประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก	๔.๗๔	.๕๙	มากที่สุด
๓. เป็นนักพัฒนาที่มีการคิดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคล	๔.๖๗	.๗๔	มากที่สุด
๔. มีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนงานไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้	๔.๗๑	.๖๔	มากที่สุด
๕. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๔.๗๘	.๕๒	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	๔.๗๓	.๓๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถัญญุตาน โดยภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๓$, S.D. = .๓๒) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ
ตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญูตา

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคลตามหลักอัตตัญญูตา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อบุคคลทั่วไป	๔.๖๓	.๗๕	มากที่สุด
๒. มีความเสียสละต่อการบริหารงานบุคคล	๔.๖๔	.๗๓	มากที่สุด
๓. วางตัวได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	๔.๖๑	.๗๕	มากที่สุด
๔. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นอย่างดี	๔.๖๑	.๗๔	มากที่สุด
๕. มีความอดทนต่อการบริหารบุคคล	๔.๕๓	.๗๗	มากที่สุด
๖. มีความยุติธรรมต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง	๔.๗๓	.๖๗	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	๔.๖๒	.๓๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญูตา โดย
ภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๖๒, S.D. = .๓๕) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละ
ข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคลตามหลักมัตตัญญูตา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. กำหนดแผนหรือนโยบายในการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสมและพอดี	๔.๗๒	.๖๒	มากที่สุด
๒. จัดการบริหารงบประมาณได้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	๔.๗๕	.๕๗	มากที่สุด
๓. เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการโดยยึดหลักทางสายกลาง มีความพอดีในแต่ละสถานการณ์	๔.๗๔	.๕๙	มากที่สุด
๔. มีการกระจายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม	๔.๗๐	.๖๘	มากที่สุด
๕. พิจารณาความดีความชอบได้ทั่วถึงทุกคน	๔.๗๕	.๕๘	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	๔.๗๓	.๓๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา โดยภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๗๓, S.D. = .๓๘) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของ บุคลากร
ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ
ตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญุต

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญุต	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ได้จัดทำนโยบายหรือโครงการได้เหมาะสมกับระยะเวลา ใน การดำเนินงาน	๔.๗๔	.๖๔	มากที่สุด
๒. สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังได้ดี	๔.๗๖	.๕๕	มากที่สุด
๓. เป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ทันต่อเหตุการณ์ และเวลา	๔.๗๖	.๕๔	มากที่สุด
๔. เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์ กับองค์กรสูงสุด	๔.๖๐	.๗๕	มากที่สุด
๕. แจ้งกำหนดการทำงานได้เหมาะสม	๔.๕๘	.๗๕	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	๔.๖๙	.๓๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญุต โดย
ภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๙$, S.D. = .๓๕) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละ
ข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปรัญญูตา

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคลตามหลักปรัญญูตา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เป็นนักประสานงานที่ดีกับทุกองค์กร	๔.๗๕	.๖๐	มากที่สุด
๒. ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร และทุกคนในชุมชน	๔.๗๕	.๖๓	มากที่สุด
๓. ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๔.๗๕	.๕๙	มากที่สุด
๔. เผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน	๔.๗๖	.๕๗	มากที่สุด
๕. จัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	๔.๗๖	.๕๔	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	๔.๗๕	.๕๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปรัญญูตา โดยภาพมีความเห็นรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๕$, S.D. = .๕๘) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของ บุคลากร
ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบุคคลัญญดา

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญดา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ให้อาสาและสนับสนุนคนที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม	๔.๗๒	.๖๓	มากที่สุด
๒. เป็นผู้ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง	๔.๗๔	.๕๙	มากที่สุด
๓. จัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม	๔.๗๓	.๖๑	มากที่สุด
๔. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสงสัยเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองได้ซักถามโดยปราศจากอคติ	๔.๗๔	.๕๘	มากที่สุด
๕. พิจารณาความดีความชอบของแต่ละบุคคลได้ตรงตามความเป็นจริง	๔.๖๐	.๗๖	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	๔.๗๑	.๓๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบุคคลัญญดา โดยภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๑$, S.D. = .๓๙) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษา, ตำแหน่งหน้าที่, ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๖	๒.๐๐	๑.๗๘	๑๖.๑๑**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๓.๘๙	๒๑๖.๐๐	.๑๑	-	-
	รวม	๒๗.๔๖	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๒. ด้านอัทธัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๓	๒.๐๐	๑.๓๒	๑๔.๑๐**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๑๔	๒๑๖.๐๐	.๐๙	-	-
	รวม	๒๒.๗๗	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๓. ด้านอัตถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๖	๒.๐๐	๑.๙๘	๑๘.๔๔**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๓.๒๐	๒๑๖.๐๐	.๑๑	-	-
	รวม	๒๗.๑๖	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๔. ด้านมัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๕๐	๒.๐๐	๒.๒๕	๑๗.๗๐**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๔๖	๒๑๖.๐๐	.๑๓	-	-
	รวม	๓๑.๙๖	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๕. ด้านกาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๗.๑๓	๒.๐๐	๓.๕๗	๓๘.๑๐**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๒๒	๒๑๖.๐๐	.๐๙	-	-
	รวม	๒๗.๓๕	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๖. ด้านปริสัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๙๓	๒.๐๐	๒.๔๗	๗.๘๙**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๖๗.๕๑	๒๑๖.๐๐	.๓๑	-	-
	รวม	๗๒.๔๔	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๗. ด้านปุคคลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๕	๒.๐๐	๑.๖๓	๑๑.๗๔**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๘๙	๒๑๖.๐๐	.๑๔	-	-
	รวม	๓๓.๑๔	๒๑๘.๐๐	-	-	-
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๙	๒.๐๐	๒.๐๕	๔๐.๐๗**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๐๓	๒๑๖.๐๐	.๐๕	-	-
	รวม	๑๕.๑๒	๒๑๘.๐๐	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($F = ๔๐.๐๗$, $Sig = .๐๐$) ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ทุกด้าน โดยภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑ – ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านธัมมัญญุตาน

(n = ๒๑๙)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๓๓	-	-.๔๓*	-.๑๔
ปริญญาตรี	๔.๗๖	.๔๓*	-	-.๒๙*
ปริญญาโท	๔.๔๗	.๑๔	-.๒๙*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านธัมมัญญุตาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทพบว่า มีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอัตถิยฤดา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๔๐	-	-.๓๙*	-.๑๔
ปริญญาตรี	๔.๗๙	-.๓๙	-	.๒๕*
ปริญญาโท	๓.๔๓	-.๑๔	.๒๕	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถิยฤดา น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทพบว่า มีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอัตรัดัญญาตา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๗	-	-.๕๓*	-.๒๓
ปริญญาตรี	๔.๗๐	.๕๓	-	.๓๐*
ปริญญาโท	๔.๔๐	.๒๓	-.๓๐	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตรัดัญญาตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านมัตตัญญูตา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๖๐	-	-.๒๑	.๑๓
ปริญญาตรี	๔.๘๑	.๒๑	-	.๓๔*
ปริญญาโท	๔.๔๗	-.๑๓	-.๓๔	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านกาลัญญาตา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๕๓	-	-.๒๕	.๑๘
ปริญญาตรี	๔.๗๙	.๒๕	-	.๔๓*
ปริญญาโท	๔.๓๖	-.๑๘	-.๔๓	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญาตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านปรัญญาตา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๓	-	-.๗๐*	-.๓๙
ปริญญาตรี	๔.๗๗	.๗๐	-	.๓๒*
ปริญญาโท	๔.๔๙	.๓๙	-.๓๒	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปรัญญาตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านบุคคลัญญตา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๔๐	-	-.๓๗	-.๐๙
ปริญญาตรี	๔.๗๗	.๓๗	-	.๒๘*
ปริญญาโท	๔.๗๑	.๐๙	-.๒๘	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบุคคลัญญตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗

(n = ๒๑๙)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๓๗	-	-.๔๑*	-.๑๐
ปริญญาตรี	๔.๗๘	.๔๑	-	.๓๑*
ปริญญาโท	๔.๔๖	.๑๐	-.๓๑	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗ น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา **จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่**

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๘๕	๓.๐๐	.๒๘	๒.๒๘	.๐๘
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๖๑	๒๑๕.๐๐	.๑๒	-	-
	รวม	๒๗.๔๖	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๒. ด้านอิตถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๒๘	๓.๐๐	.๐๙	.๘๘	.๔๕
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๔๙	๒๑๕.๐๐	.๑๐	-	-
	รวม	๒๒.๗๗	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๓. ด้านอัตถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๕๐	๓.๐๐	.๑๗	๑.๓๖	.๒๖
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๖๕	๒๑๕.๐๐	.๑๒	-	-
	รวม	๒๗.๑๖	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๔. ด้านมัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๓	๓.๐๐	.๕๑	๓.๖๐**	.๐๑
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๔๓	๒๑๕.๐๐	.๑๔	-	-
	รวม	๓๑.๙๖	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๕. ด้านกาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๔๐	๓.๐๐	.๑๓	๑.๐๖	.๓๗
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๙๕	๒๑๕.๐๐	.๑๓	-	-
	รวม	๒๗.๓๕	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๖. ด้านปริสัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๘๑	๓.๐๐	.๒๗	.๘๑	.๔๙
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๖๔	๒๑๕.๐๐	.๓๓	-	-
	รวม	๗๒.๔๕	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๗. ด้านปุคคลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๕๘	๓.๐๐	.๑๙	๑.๒๗	.๒๘
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๕๖	๒๑๕.๐๐	.๑๗	-	-
	รวม	๓๓.๑๔	๒๑๘.๐๐	-	-	-
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๓๑	๓.๐๐	.๑๐	๑.๕๐	.๒๑
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๘๑	๒๑๕.๐๐	.๐๗	-	-
	รวม	๑๕.๑๒	๒๑๘.๐๐	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($F = ๑.๕๐$, $Sig = .๒๑$) ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญาตา ด้านอัตถัญญาตา ด้านอัตตัญญาตา ด้านกาลัญญาตา ด้านปริสสัญญาตา และด้านบุคคลัญญาตา ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านมัตตัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้านมัตตัญญาตา, ด้านกาลัญญาตา และด้านภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗ โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้านมัตตัญญาตา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครูผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๔.๔๗	-	.๐๐	-.๒๙*	-.๓๓
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	๔.๔๗	.๐๐	-	-.๒๙	-.๓๓
ครูผู้สอน	๔.๗๖	.๒๙	.๒๙	-	-.๐๔
เจ้าหน้าที่	๔.๘๐	.๓๓	.๓๓	.๐๔	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญาตา น้อยกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา **จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน**

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านจัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๖	๓.๐๐	๑.๓๕	๑๒.๔๒**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๓.๔๐	๒๑๕.๐๐	.๑๑	-	-
	รวม	๒๗.๔๖	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๒. ด้านอัตถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๑	๓.๐๐	.๘๔	๘.๘๙**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๒๖	๒๑๕.๐๐	.๐๙	-	-
	รวม	๒๒.๗๗	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๓. ด้านอัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๒๒	๓.๐๐	๑.๔๑	๑๓.๑๘**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๙๔	๒๑๕.๐๐	.๑๑	-	-
	รวม	๒๗.๑๖	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๔. ด้านมัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๓	๓.๐๐	๑.๑๔	๘.๖๒**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๕๓	๒๑๕.๐๐	.๑๓	-	-
	รวม	๓๑.๙๖	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๕. ด้านกาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๕๗	๓.๐๐	๑.๘๖	๑๘.๓๓**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๑.๗๘	๒๑๕.๐๐	.๑๐	-	-
	รวม	๒๗.๓๕	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๖. ด้านปริสัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๖.๑๐	๓.๐๐	๒.๐๓	๖.๕๙**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๖๖.๓๕	๒๑๕.๐๐	.๓๑	-	-
	รวม	๗๒.๔๔	๒๑๘.๐๐	-	-	-
๗. ด้านปุคคลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๘	๓.๐๐	.๕๙	๔.๐๗**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๓๖	๒๑๕.๐๐	.๑๕	-	-
	รวม	๓๓.๑๔	๒๑๘.๐๐	-	-	-
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๗	๓.๐๐	๑.๑๖	๒๑.๓๑**	.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๖๖	๒๑๕.๐๐	.๐๕	-	-
	รวม	๑๕.๑๒	๒๑๘.๐๐	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($F = ๒๑.๓๑$, $Sig = .๐๐$) ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ทุกด้าน โดยภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๒ – ๔.๒๘

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านธัมมัญญา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
๑ - ๕ ปี	๔.๗๗	-	.๐๐	.๐๐	.๓๑*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๗๘	.๐๐	-	-.๐๑	.๓๑*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๔๗	.๐๐	.๐๑	-	.๓๑*
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๖๙	-.๓๑	-.๓๑	-.๓๑	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ ด้านธัมมัญญา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ กับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี, ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านธัมมัญญา มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๗๘

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอัตถิยอุตสาห

(n = ๒๑๙)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
๑ - ๕ ปี	๔.๗๕	-	-.๐๙	.๐๐	.๑๙*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๘๔	.๐๙	-	.๐๙	.๒๘*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๗๕	.๐๐	-.๐๙	-	.๑๙*
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๕๖	.๑๙	-.๒๘	-.๑๙	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถิยอุตสาห แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี , ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอัตถิยอุตสาห มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๘๔

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอรรถิยณูตา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
๑ - ๕ ปี	๔.๕๙	-	-๑๑	-๑๖*	.๑๙*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๗๐	.๑๑	-	-.๐๕	.๓๐*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๗๕	.๑๖	.๐๕	-	.๓๔*
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๔๑	-๑๙	-.๓๐	-.๓๔	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอรรถิยณูตา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี, ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑๑ - ๑๕ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอรรถิยณูตา มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๗๕

กลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอรรถิยณูตา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่ค่าเฉลี่ย ๔.๗๕

และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอรรถิยณูตา แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอรรถิยณูตา มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๕๙

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านมัตตัญญูตา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
๑ - ๕ ปี	๔.๗๒	-	-.๑๘*	-.๐๑	.๑๖
๖ - ๑๐ ปี	๔.๙๐	.๑๘	-	.๑๗*	.๓๔*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๗๓	.๐๑	-.๑๗	-	.๑๗*
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๕๖	-.๑๖	-.๓๔	-.๑๗	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี, ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญูตา มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๙๐

กลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๖ - ๑๐ ปี และในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี, โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ในช่วง ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๙๐

และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมัตตัญญูตา มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๗๓

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านกาลัญญูตา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
๑ - ๕ ปี	๔.๗๗	-	-.๑๒	-.๐๒	.๒๙*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๗๘	.๑๒	-	.๑๐	.๔๑*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๔๗	.๐๑	-.๑๐	-	.๓๒*
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๖๙	-.๒๙	-.๔๑	-.๓๒	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญูตา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี , ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกาลัญญูตา มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๗๘

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านปรัญญา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
๑ - ๕ ปี	๔.๖๖	-	-.๑๙	-.๒๗*	.๑๔
๖ - ๑๐ ปี	๔.๘๔	.๑๙	-	-.๐๘	.๓๓*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๙๓	.๒๗	.๐๘	-	.๔๑*
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๕๑	-.๑๔	-.๓๓	-.๔๑	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปรัญญา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี, ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑๑ - ๑๕ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ด้านอรรถิยญา มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๙๓

กลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอรรถิยญา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่ค่าเฉลี่ย ๔.๙๓

และกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอรรถิยญา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่ค่าเฉลี่ย ๔.๙๓

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านบุคลิกสัญญา

(n = ๒๑๙)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
๑ - ๕ ปี	๔.๖๕	-	-๐.๑๖	-๐.๑๐	.๐๗
๖ - ๑๐ ปี	๔.๘๑	.๑๖	-	.๐๖	.๒๓*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๗๕	.๑๐	-๐.๐๖	-	.๑๗*
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๕๘	-๐.๐๗	-๐.๒๓	-๐.๑๗	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาไชย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปรีชาญาณ แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ในช่วง ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่ค่าเฉลี่ย ๔.๘๑

และกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาไชย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ในช่วง ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่ค่าเฉลี่ย ๔.๘๑

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗

(n = ๒๑๙)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
๑ - ๕ ปี	๔.๗๐	-	-.๑๒*	-.๐๘	.๑๙*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๘๒	.๑๒	-	.๐๔	.๓๑*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๗๘	.๐๘	-.๐๔	-	.๒๗*
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๕๐	-.๑๙	-.๓๑	-.๒๗	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ในช่วง ๑ - ๕ ปี, ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มที่มี ประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญูตา มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๘๒

และกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญูตา แตกต่าง กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๖ - ๑๐ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ในช่วง ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่ค่าเฉลี่ย ๔.๘๒

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n = ๒๑๙)

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ขนาดสถานศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑. ด้านธัมมัญญตา	ขนาดเล็ก	๒๐๓	๔.๗๑	.๓๔	๒.๕๘**	.๐๑
	ขนาดกลาง	๑๖	๔.๔๘	.๔๗	๑.๙๗	.๐๖
๒. ด้านอัตถัญญตา	ขนาดเล็ก	๒๐๓	๔.๗๕	.๓๐	๓.๙๙**	.๐๐
	ขนาดกลาง	๑๖	๔.๔๒	.๔๘	๒.๖๗**	.๐๒
๓. ด้านอัตตัญญตา	ขนาดเล็ก	๒๐๓	๔.๖๕	.๓๓	๔.๖๐**	.๐๐
	ขนาดกลาง	๑๖	๔.๒๕	.๔๘	๓.๓๓**	.๐๐
๔. ด้านมัตตัญญตา	ขนาดเล็ก	๒๐๓	๔.๗๖	.๓๖	๓.๒๗**	.๐๐
	ขนาดกลาง	๑๖	๔.๔๔	.๕๕	๒.๒๗**	.๐๔
๕. ด้านกาลัญญตา	ขนาดเล็ก	๒๐๓	๔.๗๓	.๓๒	๖.๓๖**	.๐๐
	ขนาดกลาง	๑๖	๔.๑๙	.๔๓	๔.๙๒**	.๐๐
๖. ด้านปริสัญญตา	ขนาดเล็ก	๒๐๓	๔.๗๙	.๕๒	๓.๒๕**	.๐๐
	ขนาดกลาง	๑๖	๔.๓๑	.๙๕	๑.๙๙	.๐๖
๗. ด้านปุคคลัญญตา	ขนาดเล็ก	๒๐๓	๔.๗๓	.๓๖	๓.๑๙**	.๐๐
	ขนาดกลาง	๑๖	๔.๔๑	.๕๗	๒.๑๙**	.๐๔
รวมทั้งหมด	ขนาดเล็ก	๒๐๓	๔.๗๓	.๒๔	๕.๕๘**	.๐๐
	ขนาดกลาง	๑๖	๔.๓๖	.๓๓	๔.๓๙**	.๐๐

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ($t = ๔.๓๙$, $Sig = .๐๐$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในด้านธัมมัญญตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๑

ตารางที่ ๔.๓๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์

(n = ๒๑๙)

ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	จำนวน/ ความถี่
๑) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- ขาดแคลนบุคลากรในการจัดทำแผนของโรงเรียนและงานอื่น ๆ	๔
- ไม่มีการวางแผนการกำหนดอัตราจ้างคน	๓
- ผู้บริหารไม่นำหลักการในการบริหารมาปฏิบัติจริงเท่าที่ควร	๓
- ขาดการวิเคราะห์งานตามความเหมาะสม	๓
- กำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน	๓
- ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเท่าที่ควร	๑
ข้อเสนอแนะ	
- ควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหาร	๖
- ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อบริหารโรงเรียนดียิ่งขึ้นกว่าเดิม	๓
- การสอบผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้ชัดเจน	๒
- ควรวางตัวคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	๒
- ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียน	๑
๒) การบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถประโยชน์	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- การรู้จักเหตุทำให้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้	๔
- กำหนดเป้าหมายตามผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม	๓
- กำหนดเป้าหมายไว้ แต่ขาดปัจจัยสนับสนุน/ไม่เพียงพอ จึงไม่ประสบผลสำเร็จ	๓
- การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งไม่ชัดเจน	๑
ข้อเสนอแนะ	
- ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมงานให้บรรลุตามที่กำหนดไว้	๖
- การบริหารควรใช้ปัญญา และสติอยู่เสมอ	๓
- ควรตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย	๓

ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	จำนวน/ ความถี่
- ควรวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน	๑
- ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม	๑
๓) การบริหารงานบุคคลตามหลักอัตรัดัญญูตา	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- การยอมรับในสิ่งที่ตัวเองมี ตัวเองเป็น	๗
- ขาดทักษะในการบริหารบุคคลที่เหมาะสม	๔
- วางตัวไม่เหมาะสมในบางสถานการณ์	๒
- ขาดความเข้าใจและขาดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร	๑
ข้อเสนอแนะ	
- ผู้บริหารที่รู้จักตนดี ย่อมบริหารได้ดี	๘
- ควรวางตัวได้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีมารยาทที่ดี	๗
- ควรรู้จักใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน	๓
- รู้จักปล่อยวาง และคิดบวกในทุกสถานการณ์	๑
- ควรประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน	๑
- ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา	๑
๔) การบริหารงานบุคคลตามหลักมัตตัญญูตา	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- ทำงานตามกำลังของตนอย่างพอดี	๒
- จัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึง	๒
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด	๑
- กระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง	๑
- วางแผนการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ลดหนี้สิน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	๑
ข้อเสนอแนะ	
- มีความพอดี พอเพียงทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต หรือนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	๖
- มีคุณธรรมประจำใจ สร้างจิตสำนึกที่ดีแก่คนในองค์กร	๕
- แบ่งปันความรู้สึกที่ดีแก่คนอื่น ๆ รอบข้าง	๓
- พิจารณาความดีความชอบได้อย่างทั่วถึง	๑
- กระจายงานให้แก่ละบุคคลอย่างเหมาะสม	๑

ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	จำนวน/ ความถี่
๕) การบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญุต	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- จัดลำดับความสำคัญของงานไม่เหมาะสม	๕
- ขาดการวางแผนในการดำเนินงานกับระยะเวลา	๔
- แบ่งเวลาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน	๑
ข้อเสนอแนะ	
- ผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกในองค์กร	๕
- ควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม	๕
- ควรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา	๒
๖) การบริหารงานบุคคลตามหลักปริสัญญุต	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- ขาดปฏิสัมพันธ์กับชุมชน	๔
- ไม่เข้าใจและไม่รู้จักชุมชนดีพอ	๔
ข้อเสนอแนะ	
- ให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน	๘
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนทำให้การบริหารงานโรงเรียนได้ดี	๖
- ควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๓
๗) การบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญุต	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง	๖
- แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสม และชัดเจน	๓
- ขาดความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างของแต่ละบุคคล	๒
ข้อเสนอแนะ	
- ควรพิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล	๖
- ผู้บริหารควรมีมุขยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือกับผู้อื่น	๕
- ต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการทำงานร่วมกัน	๓
- ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ	๒

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านธัมมัญญา, ด้านอรรถัญญา, ด้านอัตตัญญา, ด้านมัตตัญญา, ด้านกาลัญญา, ด้านปริสสัญญา และด้านปุคคลัญญา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา อุปสรรค มีดังนี้

ด้านธัมมัญญา พบว่า ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ มีปัญหา อุปสรรคอันดับแรก คือ ขาดแคลนบุคลากรในการจัดทำแผนของโรงเรียนและงานอื่น ๆ มีจำนวน ๔ คน รองลงมาคือด้วยกัน ๔ ประเด็น ดังนี้ ไม่มีการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังคน, ผู้บริหารไม่นำหลักการในการบริหารมาปฏิบัติจริงเท่าที่ควร, ขาดการวิเคราะห์งานตามความเหมาะสม, กำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน มีจำนวนประเด็นอย่างละ ๓ คน และสุดท้าย ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเท่าที่ควร มีจำนวน ๑ คน

ด้านอรรถัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การรู้จักเหตุทำให้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีจำนวน ๔ คน รองลงมาคือ กำหนดเป้าหมายตามผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และกำหนดเป้าหมายไว้ แต่ขาดปัจจัยสนับสนุน/ไม่เพียงพอ จึงไม่ประสบผลสำเร็จ มีจำนวนอย่างละ ๓ คน และสุดท้าย การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งไม่ชัดเจน มีจำนวน ๑ คน

ด้านอัตตัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การยอมรับในสิ่งที่ตัวเองมีตัวเองเป็น มีจำนวน ๗ คน รองลงมา คือ ขาดทักษะในการบริหารบุคคลที่เหมาะสม มีจำนวน ๔ คน วางตัวไม่เหมาะสมในบางสถานการณ์ มีจำนวน ๒ คน และสุดท้าย ขาดความเข้าใจและขาดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร มีจำนวน ๑ คน

ด้านมัตตัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ ทำงานตามกำลังของตนอย่างพอดี และจัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึง มีจำนวนอย่างละ ๒ คน รองลงมาคือด้วยกัน ๓ ประเด็น ดังนี้ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด, กระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง และวางแผนการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ลดหนี้สิน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีจำนวนอย่างละ ๑ คน

ด้านกาลัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ จัดลำดับความสำคัญของงานไม่เหมาะสม มีจำนวน ๕ คน รองลงมา คือ ขาดการวางแผนในการดำเนินงานกับระยะเวลา มีจำนวน ๔ คน และสุดท้าย แบ่งเวลาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน มีจำนวน ๑ คน

ด้านปริสสัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรกมี ๒ ประเด็น คือ ขาดปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และไม่เข้าใจและไม่รู้จักชุมชนดีพอ มีจำนวนอย่างละ ๔ คน

ด้านปุคคลัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง มีจำนวน ๖ คน รองลงมา คือ แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสม และชัดเจน มีจำนวน ๓ คน และสุดท้าย ขาดความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีจำนวน ๒ คน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

ด้านธัมมัญญตา พบว่า ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหาร มีจำนวน ๖ คน ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อบริหารโรงเรียนดียิ่งขึ้นกว่าเดิม มีจำนวน ๓ คน ส่วนการสอบผู้บริหาร ควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้ชัดเจน และควรวางตัวคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีจำนวนอย่างละ ๒ คน สุดท้าย คือ ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียน มีจำนวน ๑ คน

ด้านอัตถัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมงานให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ มีจำนวน ๖ คน รองลงมา มี ๒ ประเด็น ดังนี้ การบริหาร ควรใช้ปัญญา และสติอยู่เสมอ, ควรตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย มีจำนวนอย่างละ ๓ คน และสุดท้ายมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ควรนำหลักวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน, ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มีจำนวนอย่างละ ๑ คน

ด้านอัตถัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารที่รู้จักตนดี ย่อมบริหารได้ดี มีจำนวน ๘ คน รองลงมา คือ ควรวางตัวได้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีมารยาทที่ดี มีจำนวน ๗ คน ควรรู้จักใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีจำนวน ๓ คน และ ๓ ประเด็น สุดท้าย คือ รู้จักปล่อยวาง และคิดบวกในทุกสถานการณ์, ควรประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีจำนวนอย่างละ ๑ คน

ด้านมัตถัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ มีความพอดี พอเพียงทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต หรือนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ มีจำนวน ๖ คน มีคุณธรรมประจำใจ สร้างจิตสำนึกที่ดีแก่คนในองค์กร มีจำนวน ๕ คน แบ่งปันความรู้สึที่ดีแก่คนอื่นๆ รอบข้าง มีจำนวน ๓ คน และ ๒ ประเด็นสุดท้าย คือ พิจารณาความดีความชอบได้อย่างทั่วถึง และกระจายงานให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสม มีจำนวน ๑ คน

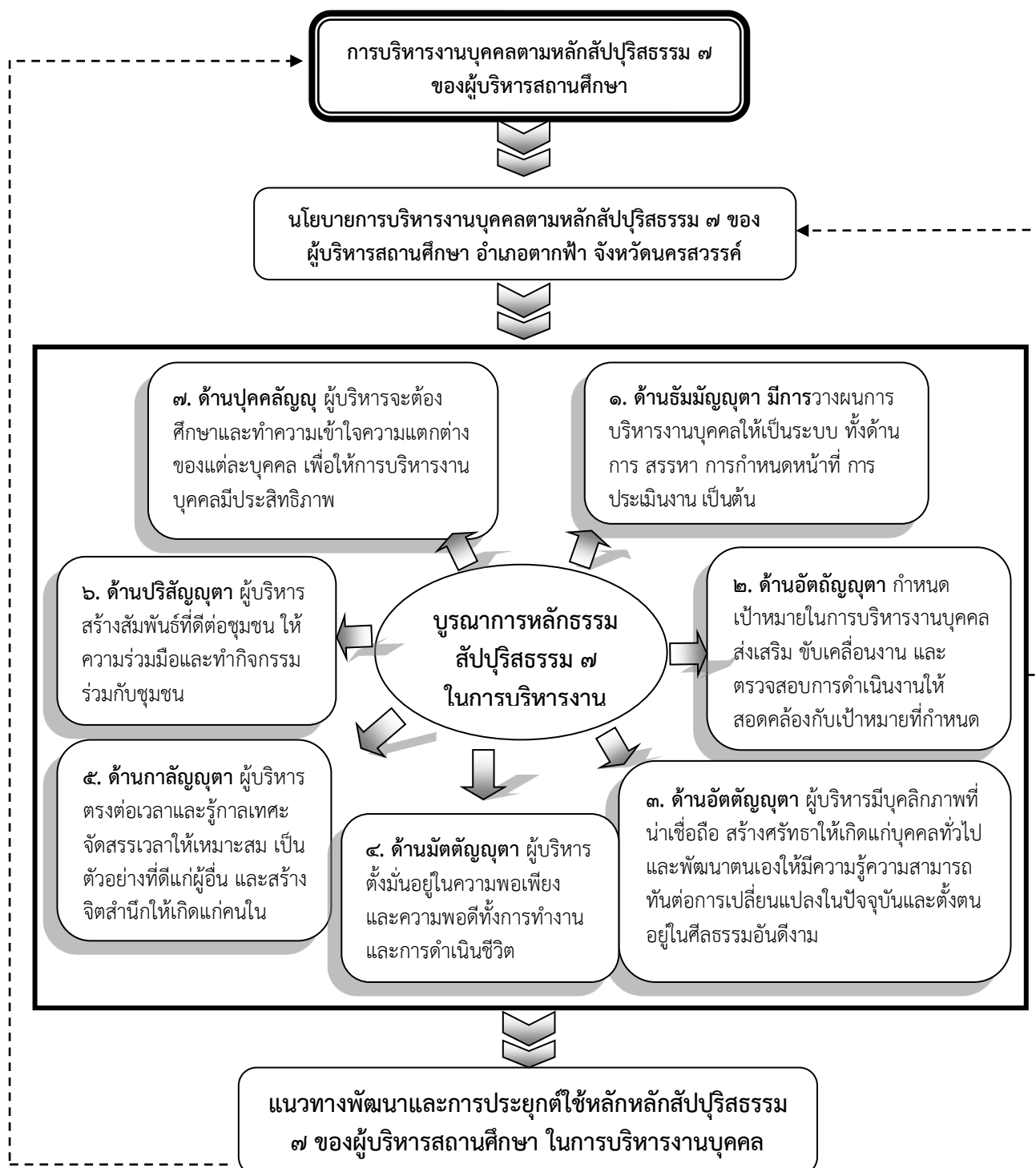
ด้านกาลัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรกมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกในองค์กร และควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม มีจำนวนอย่างละ ๕ คน และสุดท้าย คือ ควรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา มีจำนวน ๒ คน

ด้านปริสญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน มีจำนวน ๘ คน รองลงมา คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนทำให้การบริหารงานโรงเรียนได้ดี มีจำนวน ๖ คน และสุดท้าย คือ ควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจำนวน ๓ คน

ด้านบุคคลัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควรพิจารณาความดีความชอบหรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีจำนวน ๖ คน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือกับผู้อื่น มีจำนวน ๕ คน ต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการทำงานร่วมกัน มีจำนวน ๓ คน และสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ มีจำนวน ๒ คน

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามแผนผังดังนี้



ภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร

สรุปองค์ความรู้ในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการวิจัยทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตั้งแต่กระบวนการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนงาน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลงาน เป็นต้น ทั้งหมดนี้ต้องอาศัยหลักการทำงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้จักเหตุและความรู้จักผลประกอบในการวางแผนงานโดยกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน แล้วกำหนดวิธีการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยต้องคำนึงถึงงบประมาณ ความพอดีในการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาในการทำงานได้เหมาะสม มีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้ถูกต้องเพื่อสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และทันเวลา ทั้งนี้ผู้บริหารเองจะต้องรู้จักใช้คนในการทำงานโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้เหมาะสมตามความสามารถและความแตกต่างของแต่ละบุคคล กระจายงานได้ทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเองตลอดเวลาและให้ขวัญกำลังใจอยู่เนือง ๆ นอกจากนี้ส่วนสำคัญที่มีผลต่อสถานศึกษานั้นคือ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนอย่างมากที่ผลักดันให้ของสถานศึกษาดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้เรียนส่วนใหญ่ก็มาจากชุมชนเหล่านี้หากส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้พร้อมในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขแล้วย่อมทำให้ชุมชนพัฒนาได้อย่างยั่งยืนเมื่อชุมชนดีมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ แล้วก็จะสามารถส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาบุคคลในชุมชนต่อไป ทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มจากตัวผู้บริหารที่ต้องรู้จักตนเองก่อนแล้วพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง มีคุณธรรมประจำใจในการดำรงชีวิต เพื่อพัฒนาสังคมต่อไป

หลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ นี้มีส่วนอย่างมากที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการดำเนินชีวิตของตัวผู้บริหารเองด้วย ทั้งหมดนี้มีส่วนสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมทั้ง ๕ ด้านในการบริหารงานบุคคล โดยจัดทำเป็นนโยบายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาและการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล