

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๑๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๘ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบมีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๖ ในส่วนของตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูสอนในโรงเรียน จำนวน ๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๗ ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๔ และในส่วนขนาดสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีขนาดสถานศึกษาเป็นขนาดเล็ก จำนวน ๒๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๙

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

๓. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญตา พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

๕. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านกาลัญญตา พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

๖. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านปรัญญตา พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

๗. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านบุคคลัญญตา พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสรธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการทดสอบ
สมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตาม
สมมติฐานสรุปผลได้ดังนี้

๕. ด้านกาถัญญดา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาถัญญดา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบกับระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคนอื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

๖. ด้านปรีชาญาณ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

๗. ด้านบุคคลัญญา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบุคคลัญญา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ด้านรวมของสัปปุริสธรรม ๗ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗ น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .๐๑

ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($F = ๑.๕๐$, $Sig = .๒๑$) ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญา ด้านอรรถัญญา ด้านอรรถัญญา ด้านกาลัญญา ด้านปรีชาญาณ และด้านบุคคลัญญา ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านมัตตัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ด้านมัตตัญญา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญา น้อยกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($F = ๒๑.๓๑$, $Sig = .๐๐$) ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐ เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายด้านพบว่า

๓. ด้านอัตรากฎหมาย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตรากฎหมาย แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี, ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑๑ - ๑๕ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอัตรากฎหมาย มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๗๕

กลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปริสรธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญตา แตกต่าง
กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน
ในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่ค่าเฉลี่ย ๔.๗๕

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

๔. ด้านมัตตัญญูตา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี, ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญูตา มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๙๐

กลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปริสรธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญา แตกต่าง

และกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญู แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ในช่วง ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่ค่าเฉลี่ย ๔.๘๑

ด้านรวมของสัปปริสธรรม ๗ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวมของสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี, ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถิยญดา มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๘๒

และกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑๖ ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอรรถิยญดา แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๖ - ๑๐ ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ในช่วง ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่ค่าเฉลี่ย ๔.๘๒

ขนาดสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับขนาดสถานศึกษาของบุคลากร จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ($t = ๔.๓๙$, $Sig = .๐๐$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบสมมติฐานโดยตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ จำแนกตามสมมติฐานที่ ๑ -๔

ปัจจัยส่วนบุคคล		ระดับการศึกษา	ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ	ประสบการณ์ในการทำงาน	ขนาดสถานศึกษา
ด้านอัมมัญญูตา	ยอมรับสมมติฐาน	✓	✓	✓	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	-	-	-	-
ด้านอัตถัญญูตา	ยอมรับสมมติฐาน	✓	✓	✓	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	-	-	-	-
ด้านอัตตัญญูตา	ยอมรับสมมติฐาน	✓	✓	✓	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	-	-	-	-
ด้านมัตตัญญูตา	ยอมรับสมมติฐาน	✓	-	✓	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	-	✓	-	-
ด้านกาลัญญูตา	ยอมรับสมมติฐาน	✓	✓	✓	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	-	-	-	-
ด้านปริสัญญูตา	ยอมรับสมมติฐาน	✓	✓	✓	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	-	-	-	-
ด้านบุคคลัญญูตา	ยอมรับสมมติฐาน	✓	✓	✓	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	-	-	-	-

จากตารางที่ ๕.๑ สรุปได้ว่า

จากการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านมัตตัญญูตา ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๕.๑.๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัมปฤทธิธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัมปฤทธิธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ มีปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัมปฤทธิธรรม ๗ ในด้านธัมมัญญาตา ด้านอัตถัญญาตา ด้านอัตตัญญาตา ด้านมัตตัญญาตา ด้านกาลัญญาตา ด้านปริสสัญญาตา และด้านปุคคลัญญาตา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัญหา/อุปสรรค พบว่า ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัมปฤทธิธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ **ด้านธัมมัญญาตา** พบว่า มีปัญหาอุปสรรค อันดับแรก คือ ขาดแคลนบุคลากรในการจัดทำแผนของโรงเรียนและงานอื่น ๆ รองลงมา มีด้วยกัน ๔ ประเด็น ดังนี้ ไม่มีการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังคน, ผู้บริหารไม่นำหลักการในการบริหารมาปฏิบัติจริงเท่าที่ควร, ขาดการวิเคราะห์งานตามความเหมาะสม, กำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน และสุดท้าย ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเท่าที่ควร **ด้านอัตถัญญาตา** พบว่า มีปัญหาอุปสรรค อันดับแรก คือ การรู้จักเหตุทำให้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ กำหนดเป้าหมายตามผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และกำหนดเป้าหมายไว้ แต่ขาดปัจจัยสนับสนุน/ไม่เพียงพอ จึงไม่ประสบผลสำเร็จ และสุดท้าย การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งไม่ชัดเจน **ด้านอัตตัญญาตา** พบว่า มีปัญหาอุปสรรค อันดับแรก คือ การยอมรับในสิ่งที่ตัวเองมีตัวเองเป็น รองลงมา คือ ขาดทักษะในการบริหารบุคคลที่เหมาะสม วางตัวไม่เหมาะสมในบางสถานการณ์ และสุดท้าย ขาดความเข้าใจและขาดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร **ด้านมัตตัญญาตา** พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ ทำงานตามกำลังของตนอย่างพอดี และจัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึง รองลงมา มีด้วยกัน ๓ ประเด็น ดังนี้ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด, กระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง และวางแผนการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ลดหนี้สิน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ **ด้านกาลัญญาตา** พบว่า มีปัญหาอุปสรรค อันดับแรก คือ จัดลำดับความสำคัญของงานไม่เหมาะสม รองลงมา คือ ขาดการวางแผนในการดำเนินงานกับระยะเวลา และสุดท้าย แบ่งเวลาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน **ด้านปริสสัญญาตา** พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรกมี ๒ ประเด็น คือ ขาดปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และไม่เข้าใจและไม่รู้จักชุมชนดีพอ **และด้านปุคคลัญญาตา** พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง รองลงมา คือ แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสม และชัดเจน และสุดท้าย ขาดความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างของ แต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะ พบว่า ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัมปฤทธิธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ **ด้านธัมมัญญาตา** พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหาร ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อบริหารโรงเรียนดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ส่วนการสอบผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้ชัดเจน และควรวางตัวคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สุดท้าย คือ ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียน **ด้านอัตถัญญาตา** พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริม

งานให้บรรลุสิ่งที่กำหนดไว้ รองลงมา มี ๒ ประเด็น ดังนี้ การบริหารค่าใช้จ่าย และ สติอยู่เสมอ, ควรตรวจสอบการดำเนินงานตามความเหมาะสม และสุดท้ายมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ควรวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน, ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม

ด้านอัตถิยอุตตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารที่รู้จักตนดี ย่อมบริหารได้ดี รองลงมา คือ ควรวางตัวได้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีมารยาทที่ดี ควรรู้จักใจของผู้ได้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และ ๓ ประเด็นสุดท้าย คือ รู้จักปล่อยวาง และคิดบวกในทุกสถานการณ์, ควรประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านมัตถิยอุตตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ มีความพอดี พอเพียงทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต หรือนำหลัก เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ คุณธรรมประจำใจ สร้างจิตสำนึกที่ดีแก่คนในองค์กร แบ่งปันความรู้สึที่ดี แก่คนอื่น ๆ รอบข้าง และ ๒ ประเด็นสุดท้าย คือ พิจารณาความดีความชอบได้อย่างทั่วถึง และ กระจายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม

ด้านกาลิยอุตตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรกมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกในองค์กร และควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม และสุดท้าย คือ ควรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อ เหตุการณ์และเวลา

ด้านปริสัยอุตตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ให้ความร่วมมือและทำ กิจกรรมร่วมกับชุมชน รองลงมา คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนทำให้การบริหารงานโรงเรียนได้ดี และสุดท้าย คือ ควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

และด้าน บุคคลิยอุตตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควรพิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้ เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่ น่าเชื่อถือกับผู้อื่น ต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการทำงานร่วมกัน และ สุดท้าย คือ ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับ งานที่ได้รับ

๕.๑.๕ องค์ความรู้แนวทางการพัฒนาในการใช้การบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

รูปแบบแนวทางการประยุกต์ใช้การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ได้เสนอแนวทางในการทำนโยบายการ บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยบูรณาการหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาและ ประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอธิบายในรายละเอียด ดังนี้

บูรณาการหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารงานบุคคลมีทั้งหมด ๗ ด้าน คือ ด้านธัมมัญญุตตา ด้านอัตถิยอุตตา ด้านอัตถิยอุตตา ด้านมัตถิยอุตตา ด้านกาลิยอุตตา ด้านปริสัยอุตตา และด้านบุคคลิยอุตตา มากำหนดเป็นนโยบายการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ คือ

๑. ด้านธัมมัญญุตตา วางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบ ทั้งด้านการ สรรหา การกำหนดหน้าที่ การประเมินงาน เป็นต้น

๒. ด้านอัตถิยอุตตา กำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน ส่งเสริม ขับเคลื่อนงาน และตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. ด้านอัตตัญญูตา ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ สร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม

๔. ด้านมัตตัญญูตา ผู้บริหารควรตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียง และความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต

๕. ด้านกาลัญญูตา ผู้บริหารควรตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะ จัดสรรเวลาให้เหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร

๖. ด้านปริสสัญญูตา ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน

๗. ด้านบุคคลัญญูตา ผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ หากพิจารณาในแต่ละด้านสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑. ด้านธัมมัญญูตา จากการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหารุ่งโรจน์ ธมมฐฐเมธี^๑ เรื่อง หลักภาวะผู้นำตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับ และเป็นกลไกให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำที่ดีต้องมีการพัฒนาจิตใจตนเองและยึดหลักธรรมในการบริหาร ได้แก่ ราชสังคหวัตถุ อปทานิยธรรม จักรวรรดิวัตร ทศพิธราชธรรม อคติ ๔ พรหมวิหาร ๔ สัปปุริสธรรม ๗ อธิปไตย ๓ และสารณียธรรม และพระพุทธศาสนามุ่งที่จะสร้างบุคคลให้เป็นผู้นำที่ดี ทุกคนล้วน

^๑พระมหารุ่งโรจน์ ธมมฐฐเมธี (ศิริพันธ์), การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๙.

สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ศักยภาพที่สูงขึ้นไปได้ หากบุคคลนั้นนำเอาหลักธรรมไปใช้ในการพัฒนาตนและปกครองผู้อื่น โดยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๒. ด้านอัตถัญญตา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)**^๒ ได้กล่าวไว้ว่า อัตถัญญตา หมายถึง รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้อำนาจสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติการในภาระงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

๓. ด้านอัตตัญญตา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)** ได้กล่าวไว้ว่า อัตตัญญตา หมายถึง รู้จักตน ที่จะต้องยึดหลักธรรมเป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

๔. ด้านมัตตัญญตา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)** ได้กล่าวไว้ว่า มัตตัญญตา หมายถึง รู้จักประมาณ การกระทำของสัตว์บุคคลคือ ผู้ที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณย่อมมีความสัมพันธ์กัน เพราะรู้จักเหตุผลแล้วก็จะรู้จักตน เมื่อรู้จักตนแล้ว ก็รู้จักกาลและรู้จักประมาณ เมื่อรู้จักประมาณก็จะรู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับงานและรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามวัฒนธรรมของชุมชนนั้น

๕. ด้านกาลัญญตา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)** ได้กล่าวไว้ว่า กาลัญญตา หมายถึง รู้จักกาลเวลา คือ คุณธรรม ๗ ประการอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง ๗ ประการนี้ เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้อำนาจสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติการในภาระงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

๖. ด้านปริสัณญตา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)** ได้กล่าวไว้ว่า ปริสัณญตา หมายถึง รู้จักชุมชน ซึ่งเป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้

๗. ด้านบุคคลัญญตา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์

^๒พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๗๖.

อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่ารู้จักบุคคล คือ ผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมต้องรู้จักประเภทบุคคลที่ควรคบหาทำให้สามารถเป็นผู้นำที่เหมาะสมในหน้าที่ และนำความสงบมาสู่สังคมได้

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๔ ด้าน คือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑ ระดับการศึกษา ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญชู แสงสุข^๓ จากการวิจัยเรื่อง ทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรม ที่ระดับนัยสำคัญที่ .๐๕

๒ ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล ภาธรธวานนท์^๔ จากการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓ ประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล ภาธรธวานนท์^๕ จากการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔ ขนาดสถานศึกษา ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงดง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล ภาธรธวานนท์ จากการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

^๓บุญชู แสงสุข, ทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรม, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔), หน้า ๔๓.

^๔มงคล ภาธรธวานนท์, พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด, วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๓๙), หน้า ๕๑.

สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ประชาธิ์ โนนทวงษ์**^๖ จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเทศบาลขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๒.๓ ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาข้อมูลปัญหา อุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยพิจารณาในแต่ละด้านตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ได้แก่ ด้านธัมมัญญตา ด้านอัทธัญญตา ด้านอัตตัญญตา ด้านมัตตัญญตา ด้านกาลัญญตา ด้านปริสัญญญตา และด้านปุคคลัญญตา สามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑. ด้านธัมมัญญตา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ ขาดแคลนบุคลากรในการจัดทำแผนของโรงเรียนและงานอื่น ๆ รองลงมาด้วยกัน ๔ ประเด็น ดังนี้ ไม่มีการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังคน, ผู้บริหารไม่นำหลักการในการบริหารมาปฏิบัติจริงเท่าที่ควร, ขาดการวิเคราะห์งานตามความเหมาะสม, กำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน และสุดท้าย ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์**^๗ จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสอดคล้องกับการขาดแคลนบุคลากรในการจัดทำแผนของโรงเรียนและงานอื่น ๆ, การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการขาดการวิเคราะห์งาน การประเมินงาน ไม่เป็นระบบสอดคล้องกับการกำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน**^๘ จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ผู้บริหารไม่มีการวางแผนและวางแผนไม่สอดคล้องกับปัญหา ผู้บริหารไม่นำหลักการในการบริหารมาปฏิบัติจริงเท่าที่ควร, การวางแผนไม่สอดคล้องกับปัญหา สอดคล้องกับปัญหาผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเท่าที่ควร, และเกณฑ์ในการ

^๖ ประชาธิ์ โนนทวงษ์, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๑.

^๗ วีระ สุรินทร์, การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓), หน้า ๗๑ - ๗๒.

^๘ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน, การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๙), หน้า ๔๐ - ๔๒.

ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรขาดความชัดเจน ไม่แจ้งเกณฑ์การประเมินล่วงหน้า และครูไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับปัญหาการกำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน

๒. ด้านอัตถิยฤดา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การรู้จักเหตุ ทำให้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ กำหนดเป้าหมายตามผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และกำหนดเป้าหมายไว้ แต่ขาดปัจจัยสนับสนุน/ไม่เพียงพอ จึงไม่ประสบผลสำเร็จ และสุดท้าย การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการศึกษาเรื่อง การบริหาร งานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ทำให้การดำเนินการตามแผนของโรงเรียนไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับปัญหาการรู้จักเหตุทำให้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้เพราะทราบถึงที่มาหรือสาเหตุของผลที่เกิดขึ้นได้

๓. ด้านอัตถิยฤดา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การยอมรับในสิ่งที่ตัวเองมีตัวเองเป็น รองลงมา คือ ขาดทักษะในการบริหารบุคคลที่เหมาะสม วางตัวไม่เหมาะสมในบางสถานการณ์ และสุดท้าย ขาดความเข้าใจและขาดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการศึกษาเรื่อง การบริหาร งานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ปัญหาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ความสามารถของบุคลากรไม่หลากหลาย ขาดการนิเทศประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงกับปัญหาขาดทักษะในการบริหารบุคคลที่เหมาะสมและขาดความเข้าใจและขาดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควรเพราะการรู้จักบุคคลและเข้าใจเสียก่อนสามารถกำหนดบุคลากรได้ตรงกับงาน ซึ่งเป็นทักษะการบริหารบุคคลของผู้บริหารที่ดี

๔. ด้านมัตถิยฤดา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ ทำงานตามกำลังของตนอย่างพอดี และจัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึง รองลงมาคือด้วยกัน ๓ ประเด็น ดังนี้ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด, กระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง และวางแผนการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ลดหนี้สิน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์** จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีปัญหาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และบุคลากรที่มีวางไว้ไม่ตรงกับสายงาน สอดคล้องกับปัญหาที่ว่ากระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง, ขาดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับปัญหาที่ว่างบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด

๕. ด้านกาลิยฤดา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ จัดลำดับความสำคัญของงานไม่เหมาะสม รองลงมา คือ ขาดการวางแผนในการดำเนินงานกับระยะเวลาและสุดท้าย แบ่งเวลาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการศึกษาเรื่อง การบริหาร งานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ผู้บริหารไม่มีการวางแผนตรงกับการจัดลำดับความสำคัญของงานไม่เหมาะสมเพราะขาดการวางแผนงานย่อมทำให้การทำงานไม่ทันเวลา ยังตรงกับการขาดการวางแผนในการดำเนินงานกับระยะเวลาเพราะผู้บริหารขาดการวางแผนงาน และสุดท้ายตรงกับการ

แบ่งเวลาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจนเพราะผู้บริหารไม่มีการวางแผนย่อมหมาถึงการบริหารเวลาด้วยจึงส่งผลให้แบ่งแยกงานไม่ชัดเจนจนอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

๖. ด้านปรัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรกมี ๒ ประเด็น คือ ขาดปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และไม่เข้าใจและไม่รู้จักชุมชนดีพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุต)**^๙ จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า งบประมาณมีน้อยไม่สามารถสรรหาบุคคลได้ตามต้องการและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตรงกับปัญหาการขาดปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และไม่เข้าใจและไม่รู้จักชุมชนดีพอ จึงทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร

๗. ด้านบุคคลัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง รองลงมา คือ แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสม และชัดเจน และสุดท้าย ขาดความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีปัญหาในเรื่องบุคลากรได้รับการงานไม่ตรงกับความสามารถและความถนัดสอดคล้องกับการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสมและชัดเจน, ปัญหาเรื่องโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เสียเปรียบโรงเรียนขนาดใหญ่ ขาดขวัญและกำลังใจเนื่องจากภาระงานมากแต่ค่าตอบแทนน้อย และการประเมินขาดความยุติธรรมสอดคล้องกับปัญหาการพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุต)** จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคคลพ้นจากงานเพราะทุจริตขัดแย้งภายในหน่วยงานและขู้สาว ตรงกับขาดความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพราะในการพิจารณาการลงโทษต้องรู้และเข้าใจในตัวบุคคล

จากการศึกษาข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยพิจารณาในแต่ละด้านตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ได้แก่ ด้านธัมมัญญูตา ด้านอัตถัญญูตา ด้านอัตตัญญูตา ด้านมัตตัญญูตา ด้านกาลัญญูตา ด้านปรัญญูตา และด้านบุคคลัญญูตา สามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑. ด้านธัมมัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหาร ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อบริหารโรงเรียนดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ส่วนการสอบผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้ชัดเจน และควรวางตัวคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สุดท้าย คือ ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียน โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

^๙พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุต), การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๒ - ๑๐๗.

วีระ สุรินทร์ จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ควรจัดสรรและเพิ่มบุคลากรให้ตรงกับสายงานสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ว่า ควรวางตัวคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า, ควรสร้างเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจนสอดคล้องกับข้อเสนอแนะควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหารเพราะการจะสร้างเกณฑ์การประเมินงานได้นั้น แสดงว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้หลักการบริหารและนำมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินงาน

๒ ด้านอัตถิยอุตตา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมงานให้บรรลุสิ่งที่กำหนดไว้ รองลงมา มี ๒ ประเด็น ดังนี้ การบริหารควรใช้ปัญญา และสติอยู่เสมอ, ควรตรวจสอบการดำเนินงานตามความเหมาะสม และสุดท้ายมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ควรวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน, ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ควรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมงานให้บรรลุสิ่งที่กำหนดไว้เพราะการวางแผนงานนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ถูกต้องก่อนดำเนินงาน และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ว่าควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเพราะการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมจึงเกิดความร่วมมือของทุกคน, ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนพัฒนาในปีการศึกษาต่อไปตรงกับควรวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานเพราะการนำผลงานในครั้งก่อนไปใช้เพื่อวางแผนในการดำเนินงานครั้งต่อไปนั้นแสดงถึงการวางแผนโดยผ่านการวิเคราะห์หน่วยงานแล้วนั่นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเกียรติศักดิ์ จนทรโม (ยันตรุต)** จากการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ควรจัดงบประมาณในการบริหารงานโรงเรียนและไม่ใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์ ตรงกับผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมงานให้บรรลุสิ่งที่กำหนดไว้

๓. ด้านอัตถิยอุตตา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารที่รู้จักตนดี ย่อมบริหารได้ดี รองลงมา คือ ควรวางตัวได้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีมารยาทที่ดี ควรรู้จักใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และ ๓ ประเด็นสุดท้าย คือ รู้จักปล่อยวาง และคิดบวกในทุกสถานการณ์, ควรประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ควรประเมินแบบมีส่วนร่วมและให้ทั่วถึง จัดรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบ และควรมีความยุติธรรมในการประเมิน ตรงกับควรรู้จักใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันเพราะผู้บริหารควรรู้จักและเข้าใจในตัวบุคคลจึงจะสามารถประเมินผลได้อย่างถูกต้อง และการมีน้ำใจนั้นคู่กับการพิจารณาความดีความชอบได้ทั่วถึง

๔. ด้านมัตตัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ มีความพอดีพอเพียงทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต หรือนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ คุณธรรมประจำใจ สร้างจิตสำนึกที่ดีแก่คนในองค์กร แบ่งปันความรู้สึที่ดีแก่คนอื่น ๆ รอบข้าง และ ๒ ประเด็นสุดท้าย คือ พิจารณาความดีความชอบได้อย่างทั่วถึง และกระจายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์** จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าควรจัดสรรและเพิ่มบุคลากรให้ตรงกับสายงาน ควรสำรวจข้อมูลบุคลากรสอดคล้องกับการกระจายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม, ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นให้ทุกคนด้วยการพิจารณาจากผลงาน และควรประเมินแบบมีส่วนร่วม ทั่วถึง และยุติธรรม สอดคล้องกับการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างทั่วถึง

๕. ด้านกาลัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรกมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกในองค์กร และควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม และสุดท้าย คือ ควรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการศึกษาเรื่อง การบริหาร งานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่าควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า ตรงกับผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกในองค์กร และควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม เพราะการวางแผนจะช่วยในเรื่องของการบริหารเวลาของผู้บริหารและวางแผนการจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสมด้วย

๖. ด้านปริสัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน รองลงมา คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนทำให้การบริหารงานโรงเรียนได้ดี และสุดท้าย คือ ควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการศึกษาเรื่อง การบริหาร งานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ควรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตรงกับควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพราะการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นย่อมเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้มากกว่าส่วนตน เนื่องจากต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีเป้าหมายเดียวกัน

๗. ด้านบุคคลัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควรพิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือกับผู้อื่น ต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคล และการทำงานร่วมกัน และสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ ควรพิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติตามความสามารถของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือกับผู้อื่น ต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการทำงานร่วมกัน และสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์** จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ควรมีแผนพัฒนาบุคลากร

ชัดเจน ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ มากกว่าการสัมมนา สอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ว่าควรส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ, และควรประเมินแบบมีส่วนร่วมและให้ทั่วถึง จัดรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบ และควรมีความยุติธรรมในการประเมิน ตรงกับข้อเสนอแนะที่กล่าวว่าควรพิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล และ ยังตรงกับต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการทำงานร่วมกัน เพราะถ้าผู้บริหาร ขาดการสำรวจและการสังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลแล้วย่อมประเมินการปฏิบัติงานได้ คลาดเคลื่อนหรือไม่ถูกต้อง

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ผู้บริหารควรวางแผนการจัดการบริหารอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปสู่การ ปฏิบัติจริงได้

๒. ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมที่ส่งเสริมการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานบุคคล เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ตัวผู้บริหาร และความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

๓. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ผู้อื่นมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารเวลา และจัดลำดับความสำคัญของ งานได้อย่างเหมาะสม

๕. ผู้บริหารควรศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้ การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการ ดำเนินงานและการดำเนินชีวิต

๒. ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมอย่างถูกต้อง ถูกวิธี ปฏิบัติตนอย่าง เคร่งครัด ปราศจากอคติ มีเป้าหมายร่วมกัน

๓. การบริหารงานร่วมกัน ควรทำให้ถูกต้อง ถูกเวลา รู้จักบุคคล ใช้ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพและมีเหตุผล ตามหลักธรรมทั้ง ๗ ประการ

๔. การสร้างคุณภาพของคนให้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักสถานที่ รู้จักบุคคล ด้วยการพูดคุย ทำความเข้าใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี

๕. ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการใช้หลักธรรมในการบริหารงาน และทำความเข้าใจ ร่วมกัน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใน อันที่จะนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษารั้งนี้

๒. ควรศึกษาเรื่อง สัมปฤทธิธรรม ๗ เป็นกรณีศึกษา (Case study) จากผู้บริหาร สถานศึกษาทุกระดับทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

๓. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการนำบุตรหลานเข้าศึกษาต่อใน โรงเรียนกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัมปฤทธิธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา

๔. ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำไปพัฒนาในกลุ่มอื่น ๆ ที่ เป็นปัญหา และให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้สุ่มมาในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัมปฤทธิธรรม ๗ ในครั้งต่อไป