

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : นางสาวสุธาวรรณ สุขพัฒน์

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ดร.ปฏิธรรม สำเนียง ค.บ. (คณิตศาสตร์), กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา),
พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา)

: พระมหาอุดร อุตตโร ดร. ป.ธ.๙, น.บ. (นิติศาสตร์บัณฑิต),
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา)

วันสำเร็จการศึกษา: ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาสภาพทั่วไปการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๑๙ คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที(t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ผลการวิจัย พบว่า

๑. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มี ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การวางแผนงานบุคคล ๒) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การอ้างและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักปรัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สำหรับการบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถัตถญาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านมัตตัญญูตาไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๓. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกแต่ละด้าน มีแนวทางดังนี้ ๑) การวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรวางแผนการจัดการบริหารอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ๒) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมที่ส่งเสริมการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานบุคคล เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ตัวผู้บริหาร และความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๓) การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ผู้อื่นมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ๔) การดำรงและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารเวลา และจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารควรศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย

Thesis Title : The Personnel Management in accordance with the Seven Suppurisadhammas Principle of Education Administrators at Takfa, Nakhonsawan Province

Researcher : Miss Suthawan Sukkhaphat

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Dr. Patitham Samniang B.Ed. (Mathematics), M.Ed. (Educational Measurement), Ph.D. (Buddhist Educational Administration)

: Phramaha Udom Uttaro Palix, LL.B. (Laws), M.Ed. (Educational Administration), Ph.D. (Buddhist Educational Administration),

Date of Graduation : March 15, 2017

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the personnel management in accordance with the seven suppurisadhammas principle of education administrators at Takfa, Nakhonsawan province, 2) to compare the opinion of the personnel management in accordance with the seven suppurisadhammas principle of education administrators at Takfa, Nakhonsawan province, and 3) to study the problems, obstacles, and suggestions for the personnel management in accordance with the seven suppurisadhammas principle of education administrators at Takfa, Nakhonsawan province. The sample was 219 administrators, teachers, and education workers. This research applied Survey Research with the tools of the research were questionnaires. The statistics for analysis data used Frequencies, Percentage, Mean, Standard Deviation, T-Test with One Way ANOVA and Least Significant Difference: LSD. Summarizes the problems, obstacles, and suggestions by analyzing and synthesizing the data.

Results of the research:

1. There are five areas of the personnel management in accordance with the seven suppurisadhammas principle; 1) personnel planning, 2) staff management, 3) personnel development, 4) building and supporting of workers, and 5) workers performance evaluation and a high level to the overall. Considering that it was found the personnel management in accordance with the seven suppurisadhammas principle for the personnel management Attanyuta principle with the lowest average.

2. The comparison of the personnel management in accordance with the seven suppurisadhammas principle of education administrators at Takfa, Nakhonsawan province classified by personal factors; education, position responsibilities, working experience, and school size. The difference was statistically significant at .01 which meets the hypothesis. In addition, Muttanyuta principle was not different and the other side, all the different levels of statistical significance 01.

3. Problems, obstacles, and suggestions of the personnel management in accordance with the seven suppurisadhammas principle of education administrators at Takfa, Nakhonsawan province were as follows; 1) the administrator should be systematically planned, 2) the administrator should be based on Buddhist principles that promote the personnel management to achieve a reliable and transparency in resource management, 3) the administrator should be self-improvement and encourage others with evenly developed, 4) the administrator should be a good example of the time management and prioritize tasks appropriately, 5) the administrator should be learn about the people who involved and build a good relationship which to make the successful operation with the cooperation of all parties.