

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค

และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๒๐๑ คน

โดยทำการสุ่มแบบแบ่งพื้นที่ (Area Sampling) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ๒ ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันและค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่

โดยวิธีหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

นอกจากนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ (Interview)

โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๕ ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์

โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technic)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปได้ ดังนี้

๕.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๓ มีวุฒิปริญญาตรี มีจำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๓ มีตำแหน่งเป็นครู – อาจารย์ มีจำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๐ และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี มีจำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๕

๕.๑.๒ การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๖๖$, S.D. = ๐.๖๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๒.๑ การประยุกต์ใช้อธิปไตย ๓ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๗๒$, S.D. = ๐.๖๔) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในอันดับที่สูงที่สุด ในข้อ “มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นสำหรับการปฏิบัติงาน” และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ “ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ”

๕.๑.๒.๒ การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๖๗$, S.D. = ๐.๗๕) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในอันดับที่สูงที่สุด ในข้อ “ให้คำแนะนำ ชี้แจง เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน” และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ “ไม่ลำเอียงเข้าข้างคนผิด ยึดถือความถูกต้องและคุณธรรมเป็นหลัก”

๕.๑.๒.๓ การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๖๕$, S.D. = ๐.๖๕) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า

บุคลากรทางการศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในอันดับที่สูงที่สุด ในข้อ “ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัย” และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ “ยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน”

๕.๑.๒.๔ การประยุกต์ใช้ข้อคิด ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=๓.๖๑$, S.D.=๐.๖๔)

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า

บุคลากรทางการศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในอันดับที่สูงที่สุด ในข้อ “มีการตักเตือนด้วยวาจาเมื่อมีการกระทำความผิด” และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ “มีความพึงพอใจเมื่อผลงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ”

๕.๑.๓

ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน

มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาทางสามัญต่างกัน

มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาทางสามัญต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
 บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน
 จังหวัดสมุทรสาครไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
 บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน
 จังหวัดสมุทรสาครไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

๕.๑.๔ ปัญหา

อุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครมีดังนี้

บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ

อุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มากที่สุดในข้อ

“ไม่ค่อยมีการติดตามผลการประเมินงานภายหลังที่ปฏิบัติงานเสร็จ” มีจำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๔ รองลงมา คือ “ไม่ค่อยมีการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานให้เต็มประสิทธิภาพ” มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๕ และน้อยที่สุด คือ “ลงโทษโดยไม่ได้อบรมสอนข้อเท็จจริง เพราะเนื่องจากไม่ชอบกัน” มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๔

บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มากที่สุดในข้อ “ควรมีการประเมินผลงานภายหลังที่ปฏิบัติงานทุกครั้ง” มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๗ รองลงมา คือ “สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่” มีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๗ และน้อยที่สุด คือ “ผู้บริหารควรใช้วาจาสุภาพในการว่ากล่าวตักเตือนผู้เป็นลูกน้อง และควรให้ความยุติธรรมแก่ทุกๆ ฝ่าย” มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๙

๕.๑.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาครนั้น
ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาปรับเข้ากับการบริหารงานบุคคลในองค์กร
โดยปรับตามสมควรที่หลักธรรมเหล่านั้นสามารถประยุกต์กับการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนเขต
อำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาครได้
ทั้งนี้การประยุกต์ใช้หลักธรรมมีประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มูแบน
จังหวัดสมุทรสาคร ล้วนแล้วแต่ละบุคคลที่ใช้หลักธรรมในการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป
ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละบุคคลเล็งเห็นประโยชน์และผลแตกต่างกัน
แต่อย่างไรก็ตามการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมไม่ว่าจะหลักธรรมอะไรก็แล้วแต่เมื่อนำมาบริหารก็จะ
เกิดความสำเร็จในองค์กรมากขึ้น

การบริหารงานบุคคลในกิจการงานที่มีบุคลากรอยู่รวมปฏิบัติงานในองค์กรมากต้องอาศัยหลัก
ธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในการกำกับดูแลงานอีกชั้นหนึ่งนอกจากการใช้หลักสากลวิธีใน
การบริหารงาน บุคลากรทางการศึกษาก็เช่นกัน ที่สำคัญ คือ
การเป็นครูที่ทำหน้าที่แม่พิมพ์ของชาติที่ต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่เป็นแบบ
อย่างของเยาวชนที่จะกลายเป็นบุคลากรที่สำคัญเป็นกำลังหลักในการพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญร
เรืองต่อไป

๕.๒ อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มูแบน
จังหวัดสมุทรสาคร”

ผู้วิจัยพบประเด็นของผลการวิจัยที่สามารถนำมาเสนอเพื่อทำการอภิปรายและประกอบแนวคิดทฤษฎี
และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๕.๒.๑

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาครพบว่า

บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
ของโรงเรียนในเขตอำเภอ กะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาคร ดังกล่าวนี้นี้มีประเด็นในการอภิปรายผล
ดังนี้

๑) ด้านอธิปไตย ๓

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มูแน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านอธิปไตย ๓ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า

บุคลากรทางการศึกษามีการประยุกต์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มูแน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในอันดับที่สูงที่สุด ในข้อ

“มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นสำหรับการปฏิบัติงาน” ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย วิริยะคุปต์ ได้วิจัย

เรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผน คือ การจัดทำแผนงานบุคลากรของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ด้านการจัดวางบุคลากร คือ จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของครูเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน และด้านการพัฒนาบุคลากร คือ

การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิหรือเข้าประชุมสัมมนาทางวิชาการ ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคลากรที่พบในระดับสูงสุดแต่ละด้าน ได้แก่ โรงเรียนไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งครูตามสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ โรงเรียนไม่สามารถจัดครูเข้าสอนได้ตามความรู้ความสามารถความถนัดและสาขาวิชาเอก ขาดสวัสดิการอื่นๆ

นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้และขาดแคลนงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร

๒) ด้านพรหมวิหาร ๔

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มูแน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านพรหมวิหาร ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$)

เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

บุคลากรทางการศึกษามีการประยุกต์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มูแน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในอันดับที่สูงที่สุด ในข้อ “ให้คำแนะนำ ชี้แจง

¹สมชาย วิริยะคุปต์, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓) หน้า ๑๐๗.

เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน” ซึ่งสอดคล้องกับ พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจบัณฑิต) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙^๒

๓) ด้านสังคหวัตถุ ๔

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในอันดับที่สูงที่สุดในข้อ “ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัย” ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณ เทพจิต ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานภาครัฐของคณพิการ : ในทัศนะของนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายสาธารณะและผู้แทนคณพิการ ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะของประชากรเป้าหมายเห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานภาครัฐน่าจะมียอดค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ๓ ประการ คือ คณพิการ : ชีตความสามารถ การทำงานภาครัฐ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์สำนักงานและสถานที่ทำงาน) และสภาพแวดล้อมภายนอก (ครอบครัว กฎหมาย เจตคติและความรู้เรื่องคณพิการของสังคม) การบริหารงานบุคคล : แนวทางและรูปแบบที่คาดว่าจะเอื้อให้คณพิการมีโอกาศที่เท่าเทียม

๔) ด้านอคติ ๔

^๒พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจบัณฑิต) “การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐๗.

^๓สุวรรณา เทพจิต, “การบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานในภาครัฐของคณพิการ : ในทัศนะของนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายของภาครัฐและผู้แทนคณพิการ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑๒.

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านอคติ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า

บุคลากรมีการประยุกต์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในอันดับที่สูงที่สุดในข้อ

“มีการตักเตือนด้วยวาจาเมื่อมีการกระทำความผิด” ซึ่งสอดคล้องกับ **อรศรี ปัญโญใหญ่**

ได้วิจัยเรื่องการสำรวจวิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายอาจารย์/เจ้าหน้าที่

พบว่ามีความคิดเห็นแยกออกเป็น ๓ ประเด็น คือ ๑)

ประเด็นความเห็นแย้งกันเนื่องจากทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติและมุมมองที่แตกต่างกัน ๒)

ประเด็นความเห็นสอดคล้องกัน และ ๓) ประเด็นความเห็นเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหาได้ ๓ ปัญหาหลัก คือ ปัญหาการสรรหาและการคัดเลือก

ปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการทำงาน⁴

๕.๒.๒

จากผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน

มีการประยุกต์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก

ความคิดเห็นของชายและหญิงนั้นใช้เหตุผลในการบริหารงาน ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ

จึงไม่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **วีระวัฒน์ ศรีจำรัส**

ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖

โรงเรียนฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต ๔ จังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเป็นนักเรียน ๒๒๐ คน

⁴อรศรี ปัญโญใหญ่,

“การสำรวจวิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”,

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒๑.

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนของฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต ๔ จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความ ใฝ่รู้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านการประหยัด ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความเมตตากรุณา ด้านความสามัคคีอยู่ในระดับมาก และด้านความกตัญญูตกต่ำมากที่สุด นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า ด้านใฝ่รู้ ด้านการประหยัด ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความเมตตากรุณา ด้านความสามัคคี ด้านความกตัญญูตกต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๕

๒) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีการประยุกต์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะรุ มุขแบบ จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ผกามาศ อ่อนบรรจง ได้วิจัยเรื่อง

“ความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาต่อการอบรมจริยธรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา”

ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาต่อการอบรมจริยธรรมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง ๘ ด้าน คือ ด้านการดำเนินการ ด้านกิจกรรมการอบรม ด้านวินัยความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเมตตากรุณา ด้านการประหยัด ด้านกตัญญู และผลจากการปฏิบัติกิจกรรม ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็น โดยจำแนกตามเพศ อายุ และระดับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ในด้านวิจัยความรับผิดชอบและที่ระดับ .๐๑ ในด้านความกตัญญู ส่วนการเปรียบเทียบด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง^๖

^๕วีระวัฒน์ธีร์จำรัส “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่

โรงเรียนฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต ๔ จังหวัดฉะเชิงเทราวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๔๖), หน้า ๙๙.

^๖ผกามาศ อ่อนบรรจง,

“ความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาต่อการอบรมจริยธรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒๗.

๓) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

มีการประยุกต์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **จิรพจน์**

สุนถวนิชย์กุล ได้วิจัยเรื่อง

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาผลการศึกษาพบว่า ๑.

ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั้งในกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาครวมทั้งจำแนกตามที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน

มีความเห็นว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลทั้ง ๖

ด้านอยู่ในระดับปานกลาง๒.

ผู้บริหารและครูมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา แตกต่างกัน

โดยผู้บริหารมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าครู ๓.

ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครกับผู้บริหารและครู

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในส่วนภูมิภาคมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

โดยผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในส่วนภูมิภาคมีทัศนะต่อ

สภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ๔.

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดแตกต่างกัน

มีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั้งโดยส่วนรวมและแต่ละ

รายด้านแตกต่างกันโดยผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มี

ขนาดใหญ่กว่ามีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่

มีขนาดเล็กกว่า ยกเว้นด้านการคัดเลือกบุคคล แต่ผู้บริหารและครูที่

ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีทัศนะต่อสภาพการ

บริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน^๗

๔) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

มีการประยุกต์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สตาร์ตัน**

ศิริจันทร์ ได้วิจัยเรื่องระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล

^๗จิรพจน์ สุนถวนิชย์กุล,

“สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๓), หน้า ๑๒๑.

และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ๑.ระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ
ด้านงบประมาณ

ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๔ ด้าน

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไปด้านการบริหารงานบุคคล

และด้านงบประมาณ ๒.การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ

ด้านการบริหารงานบุคคล

และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

โดยรวมมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เช่นเดียวกัน

โดยมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง^๘

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอ
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สามารถนำมาเสนอแนะได้ดังนี้

^๘ สดาร์ตัน ศิริจันทร์, “ระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล
และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”,
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐๔.

๑. ควรมีการประเมินผลงานภายหลังที่ปฏิบัติงานทุกครั้ง
สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่ และประเมินผลไปตามความเป็นจริงไม่เข้าข้างกันเอง
๒. ควรจัดให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ จัดให้มีกีฬาหรือรักสามัคคี
และควรมีความยุติธรรมไม่เข้าข้างพวกพ้องของตน
๓. ควรเลื่อนตำแหน่งให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน
และควรแสดงความยินดีแก่ผู้ทำผลงานเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน
๔. ควรประเมินผลอย่างเป็นธรรม
ผู้บริหารควรใช้วาจาสุภาพในการว่ากล่าวตักเตือนผู้เป็นลูกน้อง และควรให้ความยุติธรรมแก่ทุกๆ ฝ่าย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ขั้นตอน กระบวนการ
และแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องพิจารณาจากจำนวนนักเรียนในโรงเรียนนั้นๆ ว่า
มากน้อยเพียงใด
หากมีจำนวนนักเรียนมากย่อมมีระบบการทำงานที่ซับซ้อนมากกว่าโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า
๒. ในการบริหารงานโรงเรียน ต้องมีระบบงานแบ่งออกเป็นหน่วยงาน เป็นฝ่ายให้ชัดเจน
พร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายต้องไม่ซ้อนทับกัน
๓. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายนั้น แต่ละหน่วย
หรือฝ่ายต้องมีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านปฏิบัติงาน เช่น ฝ่ายการเงินและงบประมาณ
ควรเป็นเจ้าหน้าที่การเงินปฏิบัติงาน ไม่ใช่ครูทำหน้าที่แทน
๔. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางกรศึกษานั้น
ควรพิจารณาผลสัมฤทธิ์จากความรู้ที่เด็กได้รับ โดยการประเมินความรู้นักเรียน
ไม่ใช่ประเมินผลงานทางวิชาการของครูผู้สอน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนใน
เขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในครั้งต่อไป
ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะดังต่อไปนี้

๑.
ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภออื่นๆ
ว่ามีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้
- ๒.

ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภออื่นๆ
ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

๓.

ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภออื่นๆ
ว่ามีปัญหาอะไรสำคัญที่ต้องแก้ไขเป็นการเร่งด่วน เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขที่ยั่งยืน

๔.

ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภออื่นๆ
หรือองค์กรใหญ่ขึ้นเช่น จังหวัด ว่ามีปัญหาในการใช้หลักธรรมอคติ ๔ ในการบริหารงานบุคคลหรือไม่
อย่างไร

Word to PDF

[Http://word-to-pdf.abdio.com](http://word-to-pdf.abdio.com)



**TRIAL
VERSION**