

**การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗
ของบุคลากรการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร**

พระอิสระพงศ์ ปิยวนุโณ (เกษมสุนทรชัย)*

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคลากรการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต ตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร ” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคลากรการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต ตลิ่งชันกรุงเทพมหานครและ ๒) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคลากรการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต ตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๘๐ คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie และ D.W. Morgan สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยภาพรวม พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่า การบริหารงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา ๑) ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ๒) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้ผู้มีความสามารถและ

*พุทธศาสนคณาภิธานิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕

เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ๓) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน ๔) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน ๕) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน และ ๖) ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

๒. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The study entitled “The Behavior of Human Relations of Administrators in Suppurisadharm Seven in the View of Teachers and Educational Personnel under Taling Chan District of Bangkok” is a survey research with the following objectives 1) to study Administrators’ behavior of Human Relations in Suppurisadharm Seven in the view of teachers and Educational personnel under Taling Chan District of Bangkok; and 2) to compare The Administrators’ behavior of Human Relations in Suppurisadharm Seven in the view of teachers and Educational personnel under Taling Chan District of Bangkok classified to sex, age, experience and status. The sample of the study consists of 180 teachers and Educational personnel in 7 schools under Taling Chan District of Bangkok based on the ready-made table of sample-size calculation of R.V.Krejcie and D.W. Morgan. Statistics used for the data analysis includes Percentage, Mean and Standard

Deviation, t-test and One-Way Analysis of Variance: F-test based on the ready-made computer programmed.

The results of the study are as follows:

1. A study on the comment about the teacher's comments. Educational Personnel Management. Suppurisadharm Seven by Taling Chan Bangkok Educational Personnel Management. Planning personnel overall were administered at a high level. When considered in the questionnaires were administered, most of the high level administrators are planning staffing appropriately budget to be 1) the management, all parties involved in the planning schedule that fits. Situation 2) The management and planning of personnel who have the ability and the associated part 3) Management and planning personnel qualified in accordance with the Community Development 4) the management of knowledge in the planned rate. are carefully 5) management of knowledge in the staffing plan carefully and 7) management personnel are defined work plan accordingly.

2. A study comparing the views of teachers and education personnel. Taling Chan District Office. Deals with the management of personnel management principles dating Suppurisadharm Seven by t-test (t-test) showed no overall difference. Which is consistent with the hypothesis set. When considering the finds. No difference.

The age range of the study. And operational experience. By the ANOVA (One - Way Analysis of Variance: ANOVA) results were as follows. Education administration Suppurisadharm Seven by School Bangkok Taling age. Education. And experience in teaching different. The opinions of the management and personnel management by Suppurisadharm Seven is fairly different.

บทนำ

ประเทศไทยจะเจริญรุ่งเรืองมั่นคงอยู่ได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรของประเทศนั้นก็คือการพัฒนาคน เพราะคนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน การบวนการสำคัญต่าง ๆ จึงอยู่ที่การพัฒนาคนให้มีการศึกษา โดยมุ่งการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน กระบวนการสำคัญต่าง ๆ จึงอยู่ที่

การพัฒนาคนให้มีการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในการพัฒนาเยาวชนของชาติ

บุคลากรทางการศึกษา จัดว่าเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด เพราะมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาค้นคว้าใหม่เพื่อเข้ามาบริหารจัดการการศึกษาที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาการศึกษา กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าทำ กล้าพัฒนาทางการศึกษา เป็นคนที่อยากรู้อยากเห็น อยากรทดลองสิ่งใหม่ ๆ ตามสมัยนิยม จึงเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สามารถรับเอาสิ่งต่าง ๆ มาพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

คณะรัฐมนตรีได้ประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๕๕) ซึ่งเป็นแผนระยะยาวในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวที่เป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรทางการศึกษาทั้งในระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่เน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ^๒ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๑ แผนพัฒนา เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว ที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียงยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพสังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกันระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาค

^๒ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. ๒๕๕๕ -๒๕๕๙

และโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี “วิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” พันธกิจ

๑) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

๒) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะ และการดำรงชีวิต อย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๓) พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิด สร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิต และการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๔) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในระยะที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะด้านปริมาณได้บริบทหรือสถานะแวดล้อมในขณะนั้น แต่ก็มีปัญหาที่สั่งสมอยู่หลายประการและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ที่เริ่มพัฒนาในเวลาเดียวกัน ทั้งปริมาณและคุณภาพ^๓

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อช่วยกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาของประเทศในด้านต่าง ๆ โรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เพราะว่าเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคม และเป็นการจัดการศึกษาให้กับทุกคนของประเทศโดยการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

^๓ รุ่ง แก้วแดง, ปฏิรูปการศึกษาไทย แนวคิด หลักการ ตามพระราชบัญญัติการแห่งชาติ

ซึ่งเป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่คณะครู นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพของนักเรียนในที่สุด โดยมีภารกิจหลักคือ งานเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรืองานวิชาการ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นเพียงงานสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะว่ามีมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหลักหลักสูตร การจัดการศึกษา และการเรียนการสอน^๔

โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนหนที่มีขนาดเล็กถึงขนาดใหญ่ มีนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย มีบุคลากรผู้บริหารงาน อาจารย์ และนักการโรงเรียนจำนวนมากที่อยู่รวมกันเป็นสังคม

เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคลากรทางการศึกษาจึงต้อง หาความรู้ทางโลกและทางธรรม รู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของชาวโลก มีโลกทัศน์กว้างไกล มีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม รู้จักคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาอย่างมีระเบียบ มีคุณธรรมประจำใจ มีความรับผิดชอบชั่วดี มีเหตุผล อ่อนน้อมถ่อมตนต่อสัตว์บุรุษ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น มีความกตัญญูกตเวทีย มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีจิตสำนึกความเป็นประชาธิปไตย เคารพในสิทธิและเสรีภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราบ้าง ก็จะช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้รู้จักคิดและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งจะเติบโตเป็นผู้นำที่ดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

๑. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

^๔ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม, 39) หน้า 16

๓. เพื่อเสนอแนะและแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗
บุคคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้

๑.ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากรที่จะศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

๒. ประชากรได้แก่ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน ๕ โรงเรียนซึ่งมีผู้บริหารและครู จำนวน ๓๔๐ คน และใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๘๐ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire)จะเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์และเนื้อหาจากแนวคิดที่ต้องการศึกษาพร้อมทั้งนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง แบบสอบถามมี ๑ ชุด ดังนี้
ชุดที่ ๑ แบบสอบถามครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนและประมาณค่า (Rating scaie) ๕ ระดับ ซึ่งประกอบด้วยเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด Open-Ended ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาแนวทฤษฎี เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม ซึ่งนำมาใช้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

๒. ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

๓. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการ

๔. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแนะนำ และปรับปรุง

๕. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงถูกต้อง

๖. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสือจากโครงการปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

๒. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามไปให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ๕ โรงเรียน จำนวน ๑๑๘๐ คน ด้วยตนเอง

๓. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมด้วยตนเอง โดยกำหนดวันเก็บ ๓ สัปดาห์ หลังจากการจัดส่งแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกใช้กระบวนการดังนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และร้อยละ

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๕ หมายถึง ระดับความเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

๓. ทดสอบและศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้วย t-test และ ANOVA

สถิติที่ใช้ในการศึกษาข้อมูล

ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดย ใช้ ดังนี้

๓.๖.๑ สถิติเชิงสำรวจ เป็นสถิติที่ใช้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยทั่วไปเพื่อให้ทราบสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

๓.๖.๒ สถิติเชิงพรรณนา เป็นค่าพื้นฐานเกี่ยวกับ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๐ และเป็นชาย จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙๐ ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ รองลงมาได้แก่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๐ อายุไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๐ มีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๐ ตามลำดับ

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๐ รองลงมาได้แก่ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๒๘

คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๐ และมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐ ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า ๑๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ รองลงมาได้แก่ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๐ และ ๑-๕ ปี จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๐ และน้อยที่สุด ๑-๕ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐ ตามลำดับ

๒. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตลิ่งซัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยภาพรวมพบว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารงานบุคคลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคคล ตามลำดับ

๓. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตลิ่งซัน กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๔. ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ครูสังกัดสำนักงานเขตลิ่งซัน กรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ด้านการวางแผนงานบุคคล มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ของโรงเรียนให้ชัดเจนว่าจะเดินไปในทิศทางใด สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐ

๒) ด้านการธำรงรักษามูลค่า มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการวางแผนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจแก่ที่ดีแก่ครูและนักเรียนได้

๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดการอบรม ในการทำงานของครู ให้ครูได้มีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อความรู้ความก้าวหน้าของครูและ ภายในมีการนิเทศการศึกษา ดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นการส่งเสริมการทำงานของครู

๔) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดตารางเวลาทำงานให้มีความเหมาะสม ได้แก่ ตารางสอน ตารางทำกิจกรรม ตารางประชุม เป็นต้น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีเวลาเตรียมการล่วงหน้าและกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม

๕) ด้านการพัฒนาบุคคล มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับวัด โรงเรียนกับชุมชนต่างๆ ในละแวกใกล้เคียง และโรงเรียนกับโรงเรียน เพื่อความร่วมมือทางวิชาการ และการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน และ ผู้บริหารควรมีการ ส่งเสริมความสามัคคีในโรงเรียน โดยการทำกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้มีโอกาสสร้างความคุ้นเคยกัน และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันได้ดี