

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง “การศึกษาการบริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๐ ฉบับ สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ ๑๘๐ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแบบสอบถามทั้งหมด งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

๔.๑ ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

๔.๒ ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๔.๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

๔.๔ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

SS แทน ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
MS	แทน ส่วนเบี่ยงเบนกำลังสองเฉลี่ย
F	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
*	แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ศึกษาข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตาราง ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ชาย	๗๕	๔๓.๕๐
๒. หญิง	๑๐๑	๕๖.๑๐
รวม	๑๗๖	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๐ และเป็นชาย จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕๐ ตามลำดับ

ตาราง ๔.๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑. อายุไม่เกิน ๓๐ ปี	๓๕	๑๙.๔๐
๒. ๓๑ - ๔๐ ปี	๕๘	๓๒.๒๐
๓. ๔๑ - ๕๐ ปี	๒๗	๑๕.๑๐
๔. ๕๐ ปีขึ้นไป	๖๐	๓๓.๓๐
รวม	๑๗๖	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๔.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ รองลงมาได้แก่อายุระหว่าง 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

ตาราง ๔.๓ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒	๑.๑๐
๒. ปริญญาตรี	๑๕๐	๘๓.๒๐
๓. ปริญญาโท	๒๘	๑๕.๖๐
๔. ปริญญาเอก	๐	๐
รวม	๑๘๐	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๔.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๐ รองลงมาได้แก่ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๐ และมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐ ตามลำดับ

ตาราง ๔.๔ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
๑. ผู้อำนวยการ	๑	๐.๖๐
๒. รองผู้อำนวยการ	๑๓	๗.๒๐
๓. ครู	๑๖๔	๙๑.๑๐
๔. เจ้าหน้าที่ทั่วไป	๒	๑.๑๐
รวม	๑๘๐	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๔.๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู ๑๖๔ คน จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๑๐ รองลงมาได้แก่ รองผู้อำนวยการ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐ เจ้าหน้าที่ทั่วไป ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๐ และผู้อำนวยการ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๐ ตามลำดับ

ตาราง ๔.๕ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑. ๑-๕ ปี	๓	๓.๕๐
๒. ๖-๑๐ ปี	๕๕	๓๐.๖๐
๓. ๑๑-๑๕ ปี	๓๘	๒๖.๓๐
๔. ๑๖ ปีขึ้นไป	๓๐	๓๘.๕๐
รวม	๑๘๐	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๔.๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า ๑๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ รองลงมาได้แก่ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๐ และ ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๐ และน้อยที่สุด ๑-๕ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลผู้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับ

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๕	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๕	หมายถึง ระดับระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๕	หมายถึง ระดับระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๕	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตาราง ๔.๖ แสดงผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคลตาม หลักสี่ปฐิสรธรรม ๗	n=๑๙๐		ระดับของการ บริหารฯ
	$\bar{X}$	S.D.	
๑.ด้านการวางแผนงานบุคคล	๔.๒๕	๐.๖๕	มาก
๒.ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	๔.๒๕	๐.๖๐	มาก
๓.ด้านการพัฒนาบุคคล	๔.๑๕	๐.๖๖	มาก
๔.ด้านการธำรงรักษาบุคคล	๔.๑๒	๐.๗๓	มาก
๕.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคคล	๔.๑๖	๐.๗๒	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๑๙	๐.๖๕	มาก

จากตาราง ๔.๖ ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐิสรธรรม ๗ โดยภาพรวม พบว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารงานบุคคลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ($\bar{X}=๔.๒๕$) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๔.๒๕$) ด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{X}=๔.๑๕$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ($\bar{X}=๔.๑๖$) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\bar{X}=๔.๑๒$) ตามลำดับ

ตาราง ๔.๗ แสดงการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐิสรธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการวางแผนงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลตาม หลักสี่ปฐิสรธรรม ๗	n=๑๙๐		ระดับของ การบริหารฯ
	$\bar{X}$	S.D.	
๑.ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากร ทำงานอย่างเหมาะสม	๔.๑๑	๐.๘๕	มาก

ตาราง ๔.๗ (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม ๗	n=๑๘๐		n=๑๘๐
	$\bar{X}$	S.D.	
๒.ผู้บริหารมีการคาดเดาผลการวางแผนงาน บุคลากรเป็นอย่างดี	๔.๑๒		มาก
๓.ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผน อัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน	๔.๑๔	๐.๘๑	มาก
๔.ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่าง เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา	๔.๑๘	๐.๘๖	มาก
๕.ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ วางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับ สถานการณ์	๔.๑๘	๐.๘๓	มาก
๖.ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มี คุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน	๔.๑๔	๐.๘๒	มาก
๗.ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดย ให้ผู้มีความสามารถและเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	๔.๑๘	๐.๘๓	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๑๕	๐.๘๔	มาก

จากตาราง ๔.๗ การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน
เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริส
ธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยภาพรวม พบว่า มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=๔.๑๕$) เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่า การบริหารงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ
มาก คือ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา ($\bar{X}=๔.๑๘$)
๑) ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์
($\bar{X}=๔.๑๘$) ๒) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้ผู้มีความสามารถและเกี่ยวข้องมี
ส่วนร่วม($\bar{X}=๔.๑๘$) ๓) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการ
พัฒนาชุมชน($\bar{X}=๔.๑๔$) ๔) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน
($\bar{X}=๓.๑๔$) ๕) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน ($\bar{X}=๓.๑๔$) และ
๗) ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม($\bar{X}=๓.๐๕$) ตามลำดับ

ตาราง ๔.๘ แสดงการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปริสธรรม ๗	n=๑๘๐		ระดับของการ บริหารฯ
	$\bar{X}$	S.D.	
๑.ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึด ระบบคุณธรรม	๔.๑๓	๐.๘๐	มาก
๒.ผู้บริหารกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของ บุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน	๔.๒๖	๐.๗๘	มาก
๓.ผู้บริหารรู้จักครูเข้าปฏิบัติงานแทนใน กรณีการลาไปราชการ	๔.๑๘	๐.๗๗	มาก
๔.ผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไป ตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	๔.๑๖	๐.๗๕	มาก
๕.ผู้บริหารมีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนใน การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	๔.๑๘	๐.๗๔	มาก
๖.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบใน โรงเรียน	๔.๑๘	๐.๗๖	มาก
๗.ผู้บริหารให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรง กับความรู้ความสามารถของบุคคล	๔.๒๕	๐.๗๔	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๒๕	๐.๖๐	มาก

จากตาราง ๔.๘ การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๒๕$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) ผู้บริหารมีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๔.๑๘$) ๒) ผู้บริหารเปิด

โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน ($\bar{X}=4.38$)
 ๓) ผู้บริหารกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.26$)
 ๔) ผู้บริหารให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=4.25$)
 ๕) ผู้บริหารรู้จักจัดครูเข้าปฏิบัติงานแทนในกรณีการลาไปราชการ ($\bar{X}=3.50$) ๖) ผู้บริหารใช้
 จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.42$) และ ๗) ผู้บริหาร
 จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรม ($\bar{X}=4.01$) ตามลำดับ

ตาราง ๔.๕ แสดงการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน
 กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยการหา
 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการพัฒนาบุคคล

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปริสธรรม ๗	n=๑๘๐		ระดับของ การบริหารฯ
	$\bar{X}$	S.D.	
๑.ผู้บริหารมีการปฐมนิเทศแนะนำบุคลากร สถานที่ ระเบียบข้อบังคับตามความเหมาะสม	4.14	0.83	มาก
๒.ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะ	4.11	0.85	มาก
๓.ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรได้เสนอความ ต้องการในการพัฒนาตนเอง	4.13	0.83	มาก
๔.ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร	4.15	0.84	มาก
๕.ผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนา วิชาชีพ	4.03	0.85	มาก
๖.ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการ พัฒนาการเรียนการสอนสู่ชุมชน	4.11	0.81	มาก
๗.ผู้บริหารพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	4.11	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.12	0.82	มาก

จากตาราง ๔.๕ การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต
ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการพัฒนา
บุคคลโดยภาพรวม พบว่า การบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๒$) เมื่อพิจารณาในราย
ละเอียดอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) ผู้บริหารจัดการสรรงบประมาณสนับสนุนเป็น
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=๔.๑๕$) ๒) ผู้บริหารมีการปฐมนิเทศแนะนำบุคลากร
สถานที่ ระเบียบข้อบังคับตามความเหมาะสม ($\bar{X}=๔.๑๔$) ๓) ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากร
ได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=๔.๑๓$) ๔) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม
อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะ ($\bar{X}=๔.๑๑$) ๕) ผู้บริหารพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเหมาะสม
กับความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}=๔.๑๑$) ๖) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการ
พัฒนาการเรียนการสอนสู่ชุมชน ($\bar{X}=๔.๑๑$) และ ๗) ผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการอบรม
พัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}=๔.๐๗$) ตามลำดับ

ตาราง ๔.๑๐ แสดงการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่ง
ชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยการหา
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการธำรงรักษามูลค่า

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปริสธรรม ๗	n=๑๘๐		ระดับของ การบริหารฯ
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่ชัดเจน	๔.๑๔	๐.๘๓	มาก
๒. ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๑	๐.๘๕	มาก
๓. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วย ความยุติธรรม	๔.๑๓	๐.๘๓	มาก
๔. ผู้บริหารจัดการสวัสดิอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ ในหน้าที่อย่างพอเพียง	๔.๑๕	๐.๘๔	มาก
๕. ผู้บริหารจัดการสวัสดิการบริการด้านสุขภาพให้ บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ	๔.๐๗	๐.๘๕	มาก

ตาราง ๔.๑๐ (ต่อ)

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปฐริศธรรม ๗	n=๑๘๐		ระดับของ การบริหารฯ
	. $\bar{X}$	S.D.	
๖.ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	๔.๑๑	๐.๘๑	มาก
๗.ผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงความ ปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ	๔.๑๑	๐.๘๕	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๑๒	๐.๗๒	มาก

จากตาราง ๔.๑๐ การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริศธรรม ๗ ด้านด้านการธำรงรักษามูลค่า โดยภาพรวม พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๒$) เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) ผู้บริหารจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่อย่างพอเพียง ($\bar{X}=๔.๑๕$) ๒) ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ชัดเจน ($\bar{X}=๔.๑๔$) ๓) ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=๔.๑๓$) ๔) ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=๔.๑๑$) ๕) ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X}=๔.๑๑$) ๖) ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X}=๔.๑๑$) และ ๗) ผู้บริหารจัดสวัสดิการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ ($\bar{X}=๓.๑๔$) ตามลำดับ

ตาราง ๔.๑๑ แสดงการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานตามหลักสัปฐริศธรรม ๗ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปริสธรรม ๗	n=๑๘๐		ระดับของ การบริหารฯ
	$\bar{X}$	S.D.	
๑.ผู้บริหารมีรูปแบบและการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ	๔.๓๓	๐.๖๔	มาก
๒.ผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป	๔.๒๖	๐.๘๔	มาก
๓.ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของ ตนเองงานด้านวิชาการ	๔.๒๖	๐.๘๒	มาก
๔.ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการ ใช้จ่ายงบประมาณ	๔.๒๑	๐.๘๔	มาก
๕.ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการ ใช้จ่ายงบประมาณต่อเนื่อง	๔.๒๘	๐.๘๐	มาก
๖.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๔.๓๑	๐.๘๒	มาก
๗.ผู้บริหารพิจารณาถึงความดีความชอบจาก แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๔.๒๖	๐.๘๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๒๗	๐.๖๕	มาก

จากตาราง ๔.๑๑ การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต
ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยภาพรวม พบว่า การบริหารอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=๓.๓๔$) เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้
ดังนี้ ๑) ผู้บริหารมีรูปแบบและการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ ($\bar{X}=๔.๓๓$)
๒) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๔.๓๑$) ๓) ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณ
ต่อเนื่อง ($\bar{X}=๔.๒๘$) ๔) ผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา
ในปีต่อไป ($\bar{X}=๔.๒๖$) และ ๕) ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนเองงานด้าน

วิชาการ ($\bar{X}=4.26$) ๖) ผู้บริหารพิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=4.26$) และ ๗) ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X}=4.21$) ตามลำดับ

๔.๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตาราง ๔.๑๒ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

การศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปริสธรรม ๗	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑.ด้านการวางแผนงานบุคคล	4.15	0.63	4.13	0.65	0.630	0.525
๒.ด้านการจัดบุคคลเข้า ปฏิบัติงาน	4.25	0.54	4.22	0.64	0.614	0.476
๓.ด้านการพัฒนาบุคคล	4.22	0.56	4.18	0.64	0.040	0.385
๔.ด้านการธำรงรักษามูลค่า	4.12	0.64	4.12	0.65	0.103	0.567
๕.ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคคล	4.22	0.63	4.21	0.65	0.055	0.391
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	0.58	4.16	0.61	0.61	0.657

จากตาราง ๔.๑๒ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๔.๔ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

ตาราง ๔.๑๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามอายุ โดยศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านการวางแผนงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๕	๓	๐.๘๕	๑.๗๐	๐.๕๕
	ภายในกลุ่ม	๘๔.๗๐	๑๗๖	๐.๔๘		
	รวม	๘๗.๒๕	๑๗๙			
๒.ด้านการจัดบุคคลเข้า ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๕	๓	๐.๔๒	๑.๑๖	๐.๓๓
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๒๘	๑๗๖	๐.๓๖		
	รวม	๖๔.๕๓	๑๗๙			
๓.ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๕	๓	๐.๕๐	๑.๑๒	๐.๓๓
	ภายในกลุ่ม	๗๗.๗๕	๑๗๖	๐.๔๔		
	รวม	๗๙.๒๐	๑๗๙			
๔.ด้านการธำรงรักษา บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๗	๓	๐.๔๙	๐.๕๑	๐.๔๔
	ภายในกลุ่ม	๕๔.๘๒	๑๗๖	๐.๕๓		
	รวม	๕๖.๒๙	๑๗๙			
๕.ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๒	๓	๐.๕๗	๑.๑๐	๐.๓๕
	ภายในกลุ่ม	๕๑.๕๘	๑๗๖	๐.๕๓		
	รวม	๕๓.๓๐	๑๗๙			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๘	๓	๐.๕๙	๑.๓๕	๐.๒๕
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๑๑	๑๗๖	๐.๔๓		
	รวม	๗๖.๘๙	๑๗๙			

จากตาราง ๔.๑๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๔.๑๔ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านการวางแผนงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕	๒	๐.๐๗๕	๐.๕๒	๐.๕๙
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๐๔	๑๗๗	๐.๔๘๖		
	รวม	๘๗.๑๙	๑๗๙			
๒.ด้านการจัดบุคคลเข้า ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๓	๒	๐.๑๑๕	๐.๓๔	๐.๗๑
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๓๐	๑๗๗	๐.๓๖๑		
	รวม	๖๔.๕๓	๑๗๙			
๓.ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๔	๒	๐.๐๗๒	๐.๙๕	๐.๔๓
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๘๔	๑๗๗	๐.๔๙๖		
	รวม	๘๘.๐๘	๑๗๙			
๔.ด้านการธำรงรักษา บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๗	๒	๐.๒๘๕	๐.๙๕	๐.๔๓
	ภายในกลุ่ม	๕๕.๗๓	๑๗๗	๐.๓๑๕		
	รวม	๕๖.๓๐	๑๗๙			
๕.ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๐	๒	๐.๒๐๐	๐.๙๕	๐.๔๓
	ภายในกลุ่ม	๕๓.๓๕	๑๗๗	๐.๓๐๑		
	รวม	๕๓.๗๕	๑๗๙			

ตาราง ๔.๑๕๔(ต่อ)

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๐	๒	๐.๑๐	๐.๒๓	๐.๘๐
	ภายในกลุ่ม	๗๖.๖๕	๑๗๗	๐.๔๓		
	รวม	๗๖.๘๕	๑๗๙			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง ๔.๑๕ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านการวางแผนงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๑	๓	๐.๗๐	๑.๔๖	๐.๙๒
	ภายในกลุ่ม	๘๕.๑๔	๑๗๗	๐.๔๘		
	รวม	๘๗.๒๕	๑๘๐			
๒.ด้านการจัดบุคคลเข้า ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๕	๓	๐.๔๕	๑.๔๒	๐.๒๔
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๑๗	๑๗๗	๐.๓๖		
	รวม	๖๔.๕๒	๑๘๐			
๓.ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๖	๓	๐.๖๓	๑.๔๒	๐.๒๔
	ภายในกลุ่ม	๗๗.๔๐	๑๗๗	๐.๔๔		
	รวม	๗๙.๒๖	๑๘๐			
๔.ด้านการธำรงรักษา บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๑	๓	๐.๗๐	๐.๔๖	๐.๖๓
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๑๘	๑๗๗	๐.๕๑		
	รวม	๙๓.๒๙	๑๘๐			

ตาราง ๔.๑๕ (ต่อ)

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
๕.ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๖	๓	๐.๗๐	๐.๔๖	๐.๖๓
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๒๔	๑๗๗	๐.๕๔		
	รวม	๙๓.๖๘	๑๘๐			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๔	๓	๐.๕๒	๑.๕๘	๐.๒๐
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๓๕	๑๗๗	๐.๔๒		
	รวม	๗๖.๘๙	๑๘๐			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตาราง ๔.๑๕ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านการวางแผนงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๘	๓	๐.๔๙	๑.๐๑	๐.๓๙
	ภายในกลุ่ม	๘๕.๗๐	๑๗๗	๐.๔๘		
	รวม	๘๗.๑๘	๑๘๐			

ตาราง ๔.๑๖

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปริสธรรม ๗		SS	df	MS	F	Sig.
๒.ด้านการจัดบุคคลเข้า ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๐	๓	๐.๑๗	๐.๔๖	๐.๗๑
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๐๒	๑๗๗	๐.๓๖		
	รวม	๖๔.๕๒	๑๘๐			
๓.ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๕	๓	๐.๒๘	๐.๖๔	๐.๖๔
	ภายในกลุ่ม	๗๘.๔๒	๑๗๗	๐.๔๕		
	รวม	๗๙.๒๗	๑๘๐			
๔.ด้านการชำระรักษา บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๑	๓	๐.๗๐	๑.๓๒	๐.๒๗
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๗๕	๑๗๗	๐.๔๖		
	รวม	๘๘.๘๖	๑๘๐			
๕.ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๖	๓	๐.๘๒	๐.๔๗	๐.๖๐
	ภายในกลุ่ม	๕๑.๒๔	๑๗๗	๐.๕๒		
	รวม	๕๓.๗๐	๑๘๐			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๔	๓	๐.๕๑	๑.๒๐	๐.๓๑
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๓๕	๑๗๗	๐.๕๔		
	รวม	๗๖.๘๙	๑๘๐			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตาราง ๔.๑๖ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ สาม ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิด สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อนำเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและพัฒนาประยุกต์หลักสัจปฐิธรรม ๓ และการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓

๑) ปัญหา

ปัญหา
๑. ผู้บริหารมอบหมายงานไม่เหมาะกับบุคคลหรือมอบหมายงานให้กับบุคคลที่มีภาระงานมากอยู่แล้วไม่กระจายงานให้กับบุคคลอื่นบ้าง ๒. ผู้บริหารบางคนขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรการศึกษา ๓. ผู้บริหารควรมีงบประมาณในการจัดสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการเรียนการสอนในการเรียนรู้และมีการพัฒนาโรงเรียนให้มีระเบียบเสริมแหล่งการเรียนรู้ให้เพียงพอต่อการเรียนการสอน ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรการศึกษาน้อยสนใจแต่เรื่องของตนเองขาดการเอาใจใส่ต่อบุคลากรการศึกษา

๒) ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ
๑. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้แต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสมกับงานนั้น ๆ ๒. ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาในการทำงานนั้น ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรการศึกษาและให้ความสำคัญต่อบุคลากรการศึกษา ๓. ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาการศึกษาของสภาพแวดล้อมให้ดีเพื่อต่อการเรียนการสอน ๔. ควรให้ความช่วยเหลือต่อบุคลากรการศึกษามีความเอื้อเฟื้อต่อกัน