

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร และ ๒) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลัก สัปปริสธรรม ๗ ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ๗ โรงเรียน จำนวน ๑๕๑ คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejciec 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

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๐ และเป็นชาย จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙๐ ตามลำดับ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ รองลงมาได้แก่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๐๗ อายุไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๐ มีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๔ ตามลำดับ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๓๔ รองลงมาได้แก่ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๑ คน คิด

เป็นร้อยละ ๑๖.๖๐ และมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐ ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า ๑๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ รองลงมาได้แก่ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๐ และ ๑-๕ ปี จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๐ และน้อยที่สุด ๑-๕ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐ ตามลำดับ

๕.๑.๒. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยภาพรวม พบว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารงานบุคคลมากที่สุด ได้แก่ ๑) ด้านการวางแผนงานบุคคล ๒) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ๓) ด้านการพัฒนาบุคคล ๔) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ๕) ด้านการธำรงรักษามูลค่า ตามลำดับ

๕.๑.๓. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔. ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ครูสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยภาพรวม พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่าการบริหารงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา ๑) ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ๒) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้ผู้มีความสามารถและเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ๓) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน ๔) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน ๕) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน และ ๗) ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับการวางแผนงานบุคคล

๕.๒.๒. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๕.๒.๓ ผลการศึกษาในเรื่องนี้เป็นรายข้อ ซึ่งสอดคล้องกับจะเห็นว่า ด้านการพัฒนาบุคคล เรื่องผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญน้อย ผู้บริหารโรงเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรม ด้านนี้อยู่ในระดับน้อย หรือมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย ซึ่งครูได้แสดงความคิดเห็นผ่าน

ผลการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครุมองว่าการเป็นผู้บริหารควรมีการชี้แจงแนวทางการบริหาร หรือมีภาวะผู้นำที่ดีในการทำงาน มีเหตุผล เข้าใจในบริบทของปัญหาได้ดี ในขณะที่บริบทแห่งความเป็นจริงที่พบไม่ได้เป็นอย่างที่คาดหวัง จึงสะท้อนให้เห็นได้จากผลการศึกษาในด้านนี้

ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยสุดคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่าให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมความรู้เพิ่มประสบการณ์ในการสอนเพิ่มเติมให้ศึกษาหาความรู้หรือเรียนต่อ ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อกับมาพัฒนาในการสอน

ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ว่าผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสครูได้แสดงผลงานของตนเต็มความสามารถซึ่งสอดคล้องกับด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

ส่วนที่ได้คะแนนน้อยสุดคือผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยมีระบบคุณธรรมสามารถอภิปรายได้ว่าบุคลากรต้องได้รับการอบรมในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบด้านของคุณธรรมเพิ่มเติมและให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น

ส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมด้านนี้ของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูแต่ละคนมีอัตลักษณ์ที่แตกต่างกันทั้งระดับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และภูมิหลังที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกันกับบุคคลเหล่านี้ได้ และยอมรับในความแตกต่าง ความคิดเห็นของครูจึงสะท้อนออกมาในระดับของผลการศึกษาในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยเห็นว่ามิลักษณะที่สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีบริบทเดียวกันกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

วิไลวรรณ ยะสินธุ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนประชานุเคราะห์ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ” ประปีการศึกษา ๒๕๕๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประชานุเคราะห์ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ ๕ ปีการศึกษา ๒๕๕๑ จำนวน ๑๐๕ คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล

จำนวน ๗ คน และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ครูผู้สอน จำนวน ๑๕๑ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐๓ คน เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการวางแผนบุคลากร มีการกำหนดด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ และมีการมอบหมายงานแก่กลุ่มอย่างชัดเจน ส่วนปัญหาที่พบ คือ การมอบหมายงานไม่ได้คำนึงปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการ

ด้านการสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากร มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการ และมีกระบวนการการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใสส่วนที่พบ คือ มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ทำให้เกิดความยุ่งยากในการสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากรการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้สมัครน้อย ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรควรพิจารณาในพื้นที่ก่อนเพื่อป้องกันการย้ายของบุคลากร และควรมีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง

ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีการแจ้งเกณฑ์การทดลองงานและประเมินผลบุคลากรใหม่ส่วนปัญหาที่พบ คือ การแต่งตั้งบุคลากรใหม่ยังไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประจำข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนประจำ และควรมีการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานราชการที่ทำงานในโรงเรียนสังกัด สำนักบริหารงานสถานศึกษาพิเศษมาแล้ว อย่างน้อย ๓ ปี เป็นข้าราชการครูด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่น ควรเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรจัดให้มีการแสดงนิทรรศการผลงานของครูที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นตัวอย่าง แก่บุคลากรคนอื่น

ในงานศึกษาที่เกี่ยวข้องแต่ละเรื่องที่ยกมานั้นจะเห็นว่ามียุทธศาสตร์ที่แตกต่างกัน และมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านของผลการวิจัย

แล้วจะเห็นว่ามิแนวน้อมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นว่าควรนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง “การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตดลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ” ครั้งนี้ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจากผลการศึกษาและจากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ด้านการวางแผนงานบุคคล มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือเป้าประสงค์ของโรงเรียนให้ชัดเจนว่าจะเดินทางไปในทิศทางใด สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐ

๒) ด้านการธำรงรักษาบุคคล มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการวางแผนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจแก่ที่ดีแก่ครูและนักเรียนได้

๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดการอบรม ในการทำงานของครู ให้ครูได้มีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าของครูและ 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 เพื่อให้ครู

และบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้มีโอกาสสร้างความคุ้นเคยกัน และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันได้ดี

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านอื่น ได้แก่ ภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เป็นต้น เพื่อให้ได้มุมมองทางการบริหารที่หลากหลาย

๒) ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้เครื่องมืออื่น ๆ เช่น แบบสอบถามสถานการณ์ และแบบ สัมภาษณ์ เพื่อศึกษาว่าผลสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่