

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน ๘๘ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐% แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- μ แทนค่าเฉลี่ย (Mean)
- σ แทนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- N แทนจำนวนประชากร
- t แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ T (t-distribution)
- F แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
- * แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-Test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe)

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และการนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ คำบรรยาย

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๔ วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงความถี่และร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

	สถานภาพทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ(%)
เพศ	๑.ชาย	๖๐	๖๘.๒๐
	๒.หญิง	๒๘	๓๑.๘๐
	รวม	๘๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๐ รองลงมาคือ เป็นเพศหญิง ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๐

ตารางที่ ๔.๒ แสดงความถี่และร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

	สถานภาพทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ(%)
อายุ	๑.อายุน้อยกว่า ๓๐ ปี	๓๔	๓๘.๖๐
	๒.อายุ ๓๑-๓๕ ปี	๒๓	๒๖.๑๐
	๓.อายุ ๔๐-๔๕ ปี	๒๒	๒๕.๐๐
	๔.อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป	๙	๑๐.๒๐
	รวม	๘๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนมากมีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖๐ รองลงมา มีอายุ ๓๑-๓๕ ปีจำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑๐ มีอายุ ๔๐-๔๕ ปีจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ และมีอายุมากกว่า ๕๐ ขึ้นไปจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ แสดงความถี่และร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สถานภาพทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ(%)
วุฒิการศึกษา		
๑.ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕	๕.๙๐
๒.ปริญญาตรี	๖๑	๖๙.๓๐
๓.สูงกว่าปริญญาตรี	๒๒	๒๕.๐๐
รวม	๘๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนมาก มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีจำนวน ๖๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๐ รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ๒๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ และมีวุฒิศึกษาคต่ำกว่าปริญญาตรี ๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๕.๙๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงความถี่และร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

สถานภาพทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ(%)
ตำแหน่ง		
๑.ผู้บริหาร	๑๒	๑๓.๖๐
๒.ครูสอน(พระภิกษุ)	๓๐	๓๔.๑๐
๓.ครูสอน(ฆราวาส)	๔๖	๕๒.๓๐
รวม	๘๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนมาก เป็นครูสอน(ชมราวาส) จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๐ รองลงมา เป็นครูสอน (พระภิกษุ) จำนวน ๓๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๐ และเป็นผู้บริหารจำนวน ๑๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงความถี่และร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ(%)
ประสบการณ์ในการทำงาน		
๑.น้อยกว่า ๑-๕ ปี	๒๕	๓๓.๐๐
๒.๖-๑๐ ปี	๒๔	๒๗.๓๐
๓.๑๑-๒๐ ปี	๒๖	๒๙.๕๐
๔.มากกว่า ๒๑ ปี	๕	๑๐.๒๐
รวม	๘๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนมาก มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า ๑-๕ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๐ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๐ และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า ๒๑ ปี จำนวน ๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม ๗ ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ได้ผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๖ ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม ๗ โดยภาพรวม และรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม ๗	μ	σ	ระดับ
๑.ด้านการวางแผนงานบุคคล	๓.๖๕	๐.๖๕	มาก
๒.ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	๓.๘๖	๐.๖๗	มาก
๓.ด้านการพัฒนาบุคคล	๓.๗๒	๐.๗๑	มาก
๔.ด้านการชำระรักษบุคคล	๓.๖๕	๐.๗๔	มาก
๕.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	๓.๖๑	๐.๗๓	มาก
รวม	๓.๗๑	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๗๑$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ($\mu = ๓.๘๖$) รองลงมา ด้านการพัฒนาบุคคล ($\mu = ๓.๗๒$) ด้านการชำระรักษบุคคล ($\mu = ๓.๖๕$) ด้านการวางแผนงานบุคคล ($\mu = ๓.๖๕$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ($\mu = ๓.๖๑$)

ตารางที่ ๔.๖ ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคล และจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการวางแผนงานบุคคล	μ	σ	ระดับ
๑.ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม	๓.๗๗	๐.๗๓	มาก
๒.ผู้บริหารมีการคาดเดาผลการวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี	๓.๖๘	๐.๗๕	มาก
๓.ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถึถ้วน	๓.๖๗	๐.๘๑	มาก
๔.ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา	๓.๔๘	๐.๗๗	ปานกลาง
๕.ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดเหมาะสมกับสถานการณ์	๓.๖๕	๐.๘๖	มาก
๖.ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับพัฒนาชุมชน	๓.๖๐	๐.๕๕	มาก
๗.ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้ผู้มีความสามารถและเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	๓.๖๕	๐.๖๕	มาก
รวม	๓.๖๕	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๖๕$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม ($\mu = ๓.๗๗$) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา ($\mu = ๓.๔๘$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๘ ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ด้านการจัด
บุคคลเข้าปฏิบัติงานและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ
๑.ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรม	๓.๘๓	๐.๘๘	มาก
๒.ผู้บริหารกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน	๓.๘๕	๐.๗๖	มาก
๓.ผู้บริหารรู้ศักยภาพของตนเองในการเข้าปฏิบัติงาน	๓.๘๘	๐.๘๓	มาก
๔.ผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	๓.๗๕	๐.๘๓	มาก
๕.ผู้บริหารมีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนในการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน	๓.๘๔	๐.๖๕	มาก
๖.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหาความรับผิดชอบในโรงเรียน	๓.๕๓	๐.๗๕	มาก
๗.ผู้บริหารให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล	๓.๘๕	๐.๘๕	มาก
รวม	๓.๘๖	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๘๖$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน ($\mu = ๓.๕๓$) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในประเด็นผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ($\mu = ๓.๗๕$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการพัฒนา
บุคคลและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนาบุคคล	μ	σ	ระดับ
๑.ผู้บริหารมีการปฐมนิเทศแนะนำบุคลากร สถานที่ ร			
ข้อบังคับตามความเหมาะสม	๓.๓๐	๐.๘๐	มาก
๒.ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะ	๓.๓๓	๐.๓๕	มาก
๓.ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง	๓.๘๒	๐.๘๓	มาก
๔.ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร	๓.๖๒	๐.๘๒	มาก
๕.ผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ	๓.๖๒	๐.๓๕	มาก
๖.ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนการสอนคู่ชุมชน	๓.๓๓	๐.๕๕	มาก
๗.ผู้บริหารพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	๓.๘๐	๐.๘๖	มาก
รวม	๓.๓๒	๐.๓๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการพัฒนาบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๓๒$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดในการประเมินผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง ($\mu = ๓.๘๒$) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในการประเมินผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = ๓.๖๒$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐ ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการธำรงรักษาบุคคลและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการธำรงรักษาบุคคล	μ	σ	ระดับ
๑.ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ชัดเจน	๓.๗๓	๐.๘๕	มาก
๒.ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๘	๐.๘๕	มาก
๓.ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	๓.๗๒	๐.๘๒	มาก
๔.ผู้บริหารจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่พอเพียง	๓.๕๖	๐.๘๑	มาก
๕.ผู้บริหารจัดสวัสดิการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ	๓.๖๔	๐.๘๔	มาก
๖.ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรผลงานดีเด่น	๓.๖๕	๐.๕๖	มาก
๗.ผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ	๓.๘๑	๐.๕๖	มาก
รวม	๓.๖๕	๐.๗๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการธำรงรักษาบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๖๕$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดในการประเมินผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ ($\mu = ๓.๘๑$) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในประเมินผู้บริหารจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่อย่างพอเพียง ($\mu = ๓.๕๖$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม ๗ ด้าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	μ	σ	ระดับ
๑.ผู้บริหารมีรูปแบบและการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ	๓.๖๕	๐.๗๕	มาก
๒.ผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป	๓.๕๕	๐.๘๔	มาก
๓.ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนต่องานด้านวิชาการ	๓.๕๗	๐.๙๓	มาก
๔.ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณ	๓.๕๕	๐.๘๙	มาก
๕.ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณต่อเนื่อง	๓.๕๙	๐.๗๙	มาก
๖.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๖๔	๐.๘๕	มาก
๗.ผู้บริหารพิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๗๑	๐.๘๕	มาก
รวม	๓.๗๑	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม ๗ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๗๑$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับผู้บริหารพิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\mu = ๓.๗๑$) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไปและผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณ ($\mu = ๓.๕๕$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ ๑ การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร ๒ ตัว ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) ได้ผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูเพศต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

เพศ	N	μ	σ	t	P-value
๑.ชาย	๖๐	๓.๘๑	๐.๖๖	๒.๑๐๕	๐.๐๓*
๒.หญิง	๒๘	๓.๔๕	๐.๖๓		
รวม	๘๘	๓.๗๑	๐.๖๖		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผู้บริหารและครูเพศต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูเพศต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มากกว่าเพศหญิง ($\mu = ๓.๘๑ : ๓.๔๕$)

ตารางที่ ๔.๑๓ การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูอายุต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

อายุ	N	μ	σ	F	P-value
๑.อายุน้อยกว่า ๓๐ ปี	๓๔	๓.๗๕	๐.๕๕	๑.๕๕	๐.๒๐
๒.อายุ ๓๑-๓๕ ปี	๒๓	๓.๔๖	๐.๖๓		
๓.อายุ ๔๐-๔๕ ปี	๒๒	๓.๘๕	๐.๗๔		
๔.อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป	๙	๓.๘๐	๐.๘๖		
รวม	๘๘	๓.๗๑	๐.๖๖		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผู้บริหารและครูอายุต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูอายุต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามอายุพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๔๐-๔๕ ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ มากที่สุด ($\mu=๓.๘๕$) รองลงมาอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ($\mu= ๓.๘๐$) อายุน้อยกว่า ๓๐ ปี ($\mu= ๓.๗๕$) ส่วนอายุ ๓๑-๓๕ ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ น้อยที่สุด ($\mu= ๓.๔๖$)

ตารางที่ ๔.๑๔ การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแตกต่างกัน

วุฒิการศึกษา	N	μ	σ	F	P-value
๑.ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕	๓.๗๓	๐.๔๕	๑.๔๗	๐.๒๓
๒.ปริญญาตรี	๖๑	๓.๖๓	๐.๖๖		
๓.สูงกว่าปริญญาตรี	๒๒	๓.๕๑	๐.๗๐		
รวม	๘๘	๓.๗๑	๐.๖๖		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ผู้บริหารและครูวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มี วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ มากที่สุด ($\mu= ๓.๕๑$) รองลงมาวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu= ๓.๗๓$) ส่วนวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ น้อยที่สุด ($\mu= ๓.๖๓$)

ตารางที่ ๔.๑๕ การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็น
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษาแตกต่างกัน

ตำแหน่ง	N	μ	σ	F	P-value
๑.ผู้บริหาร	๑๒	๔.๓๑	๐.๔๓	๘.๓๘	๐.๐๐**
๒.ครูสอน(พระภิกษุ)	๓๐	๓.๗๗	๐.๖๔		
๓.ครูสอน(ฆราวาส)	๔๖	๓.๕๐	๐.๕๕		
รวม	๘๘	๓.๗๑	๐.๖๖		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผู้บริหารและครูตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นในการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งตรงกับ
สมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) ได้ผลการ
วิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๖ การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) โดยจำแนกตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		
	๑.ผู้บริหาร	๒.ครูสอน(พระภิกษุ)	๓.ครูสอน(ฆราวาส)
๑.ผู้บริหาร	-	๐.๐๔*	๐.๐๐**
๒.ครูสอน (พระภิกษุ)	-	-	๐.๑๘
๓.ครูสอน (ฆราวาส)			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗
แตกต่างกับครูสอน (พระภิกษุ) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ และแตกต่างกับครูสอน (ฆราวาส)
โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนครูสอน (พระภิกษุ) และครูสอน (ฆราวาส) มีการบริหารบุคคล
ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการ ทำงาน	N	μ	σ	F	P-value
๑.น้อยกว่า ๑-๕ ปี	๒๕	๓.๗๖	๐.๕๘	๐.๘๖	๐.๔๖
๒.๖-๑๐ ปี	๒๔	๓.๕๕	๐.๖๕		
๓.๑๑-๒๐ ปี	๒๖	๓.๗๐	๐.๗๔		
๔.มากกว่า ๒๑ ปี	๕	๓.๕๔	๐.๗๓		
รวม	๘๘	๓.๗๑	๐.๖๖		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผู้บริหารและครูประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๒๑ ปี มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ มากที่สุด ($\mu = ๓.๕๔$) รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ๑-๕ ปี ($\mu = ๓.๗๖$) มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๒๐ ปี ($\mu = ๓.๗๐$) ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน ๖-๑๐ ปี มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ น้อยที่สุด ($\mu = ๓.๕๕$)

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยการนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ คำบรรยายได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน การวางแผนงานบุคคล

ปัญหา อุปสรรค	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้	๒	๑๖.๖๗
๒. บุคลากรที่เข้ามาทำงานนั้นไม่เหมาะสมกับงาน	๒	๑๖.๖๗
๓. บุคลากรไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	๒	๑๖.๖๗
๔. บุคลากรขาดศักยภาพด้านเทคโนโลยี	๒	๑๖.๖๗
๕. ขาดความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับสาขาวิชา สอน	๒	๑๖.๖๗
๖. ผู้นำควรมีศีลธรรมเป็นที่ตั้งพร้อมด้วยความรู้และประสบการณ์ใน การปฏิบัติหน้าที่บริหารงาน	๑	๘.๓๓
๗. การปฏิบัติงานที่มักเกิดขึ้นเพราะไม่ถนัดในเรื่องหรืองานที่ทำ	๑	๘.๓๓
รวม	๑๒	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคล มากที่สุดในประเด็น ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้, บุคลากรที่เข้ามาทำงานนั้นไม่เหมาะสมกับงาน บุคลากรไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน บุคลากรขาดศักยภาพด้านเทคโนโลยี และขาดความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สอน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ รองลงมาในประเด็น ผู้นำควรมีศีลธรรมเป็นที่ตั้งพร้อมด้วยความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงาน และการปฏิบัติงานที่มักเกิดขึ้นเพราะไม่ถนัดในเรื่องหรืองานที่ทำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

ตารางที่ ๔.๑๕ ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปริสธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคล

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. ควรยึดหลักการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้	๒	๑๖.๖๗
๒. ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลที่มีความถนัดความรู้ในด้านอื่นๆ	๒	๑๖.๖๗
๓. เพิ่มบุคลากรแต่ละรายวิชาให้มากขึ้น	๒	๑๖.๖๗
๔. ควรให้มีการจัดอบรมบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีให้มาก	๒	๑๖.๖๗
๕. ควรเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น	๒	๑๖.๖๗
๖. ควรนำหลักสัปปริสธรรม มาประยุกต์ใช้กับผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ให้มาก	๑	๘.๓๓
๗. ควรให้ทำงานตามที่ถนัด	๑	๘.๓๓
รวม	๑๒	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคล มากที่สุดในประเด็น ควรยึดหลักการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลที่มีความถนัดความรู้ในด้านอื่นๆ เพิ่มบุคลากรแต่ละรายวิชาให้มากขึ้น ควรให้มีการจัดอบรมบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีให้มาก และควรเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ รองลงมาในประเด็น ควรนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้กับผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น ควรให้ทำงานตามที่ถนัด จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม ๗ ด้าน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. บุคลากร ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย	๒	๑๘.๑๘
๒. พนักงานจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานมักจะเอาใจตนเอง	๒	๑๘.๑๘
๓. สถานศึกษาไม่อาจคัดเลือกบุคลากรได้ตรงสายงาน	๒	๑๘.๑๘
๔. ไม่มีการสอบถามหรือซักถามประวัติข้อมูล เช่น การศึกษา หรือ ทำงาน	๒	๑๘.๑๘
๕. ความเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากเกินไปจนคล้ายกับการจับผิดในการทำงาน	๒	๑๘.๑๘
๖. ตำแหน่งและหน้าที่งานมากเกินไปแต่บุคลากรมีจำกัด	๑	๘.๐๘
รวม	๑๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม ๗ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มากที่สุดในประเด็น บุคลากรไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย พนักงานจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานมักจะเอาใจตนเอง สถานศึกษาไม่อาจคัดเลือกบุคลากรได้ตรงสายงาน ไม่มีการสอบถามหรือซักถามประวัติข้อมูล เช่น การศึกษา หรือที่ทำงาน และความเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากเกินไปจนคล้ายกับการจับผิดในการทำงาน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ รองลงมาในประเด็น ตำแหน่งและหน้าที่งานมากเกินไปแต่บุคลากรมีจำกัด จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๘

ตารางที่ ๔.๒๑ ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปริสรธรรม ๗ ด้าน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. ควรอบรมทำความเข้าใจกับบุคลากรให้มากขึ้น	๒	๑๘.๑๘
๒. ให้ยึดกฎระเบียบเป็นไปตามหลักในการปฏิบัติหน้าที่	๒	๑๘.๑๘
๓. บุคคลเดียวทำหน้าที่หลายอย่าง	๒	๑๘.๑๘
๔. ควรมีการสอบถามประวัติข้อมูลในทาง การศึกษา และที่ทำงาน	๒	๑๘.๑๘
๕. ต้องมั่นใจในศักยภาพของบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนคัสส มาแล้ว	๒	๑๘.๑๘
๖. ควรจัดตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคคล	๑	๘.๐๘
รวม	๑๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสรธรรม ๗ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มากที่สุดในประเด็น ควรอบรมทำความเข้าใจกับบุคลากรให้มากขึ้น ให้ยึดกฎระเบียบเป็นไปตามหลักในการปฏิบัติหน้าที่ บุคคลเดียวทำหน้าที่หลายอย่าง ควรมีการสอบถามประวัติข้อมูลในทาง การศึกษา และที่ทำงาน ต้องมั่นใจในศักยภาพของบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนคัสสรวมแล้ว จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ รองลงมาในประเด็น ควรจัดตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคคล จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๘

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน การพัฒนาบุคคล

ปัญหา อุปสรรค	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. ขาดการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่	๓	๓๐.๐๐
๒. บุคลากรไม่ใส่ใจการพัฒนาตนเองเนื่องจากสถานภาพและสวัสดิการครูไม่มีเท่าที่ควร	๒	๒๐.๐๐
๓. ไม่ดำเนินงานตามแผนพัฒนางานบุคคล	๑	๑๐.๐๐
๔. บุคลากรมีความข้องใจกับการทำงาน	๑	๑๐.๐๐
๕. บุคลากรไม่มีการเข้าอบรมและไม่พัฒนาตนเองเลย	๑	๑๐.๐๐
๖. เพิ่มเติมในสิ่งที่ขาดตกบกพร่อง	๑	๑๐.๐๐
๗. ไม่ค่อยมีการอบรมมารยาทของบุคลากรในโรงเรียน	๑	๑๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการ การพัฒนาบุคคล มากที่สุดในประเด็น ขาดการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น บุคลากรไม่ใส่ใจการพัฒนาตนเองเนื่องจากสถานภาพและสวัสดิการครูไม่มีเท่า จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ส่วนประเด็น ปัญหาด้านการพัฒนาบุคคลไม่ดำเนินงานตามแผนพัฒนางานบุคคล บุคลากรมีความข้องใจกับการทำงาน บุคลากรไม่มีการเข้าอบรมและไม่พัฒนาตนเองเลย เพิ่มเติมในสิ่งที่ขาดตกบกพร่อง และไม่ค่อยมีการอบรมมารยาทของบุคลากรในโรงเรียน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๒๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปริสรธรรม ๗ ด้าน การพัฒนาบุคคล

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. ใ้บุคลากรนำผลงานจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มาสรุป	๓	๓๐.๐๐
๒. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรจัดสวัสดิการให้ครู- บุคลากรทางการศึกษาด้วย	๒	๒๐.๐๐
๓. ให้มีการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคคล	๑	๑๐.๐๐
๔. ควรจะมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีการพัฒนาผลงานตนเอง	๑	๑๐.๐๐
๕. ควรส่งเสริมให้บุคคลเข้าอบรม สัมมนา พัฒนาตนเองตามสาย งาน	๑	๑๐.๐๐
๖. ควรรักษาสิ่งที่ดีแล้ว ให้คงไว้กับสายงาน	๑	๑๐.๐๐
๗. ควรจะมีการพัฒนาหรือทำแบบสอบถามความพึงพอใจของ นักเรียนกับพฤติกรรมของครูบางคนที่ควรพัฒนาตนเองให้มากขึ้น	๑	๑๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสรธรรม ๗ ด้านการพัฒนาบุคคล มากที่สุดในประเด็น ใ้บุคลากรนำผลงานจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มาสรุป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรจัดสวัสดิการให้ครู-บุคลากรทางการศึกษาด้วย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ส่วนประเด็น ปัญหาด้านด้านการพัฒนาบุคคล ควรจะมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีการพัฒนาผลงานตนเอง ควรส่งเสริมให้บุคคลเข้าอบรม สัมมนา พัฒนาตนเองตามสายงาน ควรรักษาสิ่งที่ดีแล้ว ให้คงไว้กับสายงาน ควรจะมีการพัฒนาหรือทำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนกับพฤติกรรมของครูบางคนที่ควรพัฒนาตนเองให้มากขึ้น จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๒๔ ปัญหา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน การธำรงรักษาบุคคล

ปัญหา อุปสรรค	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. "ไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ โรงเรียนปรีชัตถธรรมเหมือนทางผ่าน" สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ให้ทำงานกับองค์กรได้	๓	๓๐.๐๐
๒. สถานภาพของครูไม่มั่นคง	๒	๒๐.๐๐
๓. ยังไม่มีการส่งเสริมทางด้านการรักษาบุคคล	๒	๒๐.๐๐
๔. ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แก้ไขตนเอง	๑	๑๐.๐๐
๕. เห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	๑	๑๐.๐๐
๖. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถลาออกไปทำงานที่อื่น	๑	๑๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการธำรงรักษาบุคคล มากที่สุดในประเด็น "ไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ โรงเรียนปรีชัตถธรรมเหมือนทางผ่าน" ไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ให้ทำงานกับองค์กร จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น สถานภาพของครูไม่มั่นคง ยังไม่มีการส่งเสริมทางด้านการรักษาบุคคล จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ส่วนประเด็น ปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคคล "ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แก้ไขตนเอง เห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถลาออกไปทำงาน" จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๒๕ ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปริสธรรม ๗ ด้านการธำรงรักษาบุคคล

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. ควรส่งเสริมอาชีพครูให้มั่นคงและให้ครูศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่มีการอบรมด้านความรู้อย่างเป็นทางการ	๓	๓๐.๐๐
๒. ควรมีสวัสดิการให้ครูมีความมั่นคงในวิชาชีพ	๒	๒๐.๐๐
๓. ควรมีรางวัลสำหรับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี	๒	๒๐.๐๐
๔. ควรจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แก้ไขข้อผิดพลาดของตนเอง	๑	๑๐.๐๐
๕. ควรให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และรักษาน้ำใจบุคลากรไว้	๑	๑๐.๐๐
๖. ควรให้กำลังใจและให้สวัสดิการตามกำลังที่มีอยู่	๑	๑๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการธำรงรักษาบุคคล มากที่สุดในประเด็น ควรส่งเสริมอาชีพครูให้มั่นคงและให้ครูศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่มีการอบรมด้านความรู้อย่างเป็นทางการ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น ควรมีสวัสดิการให้ครูมีความมั่นคงในวิชาชีพ ควรมีรางวัลสำหรับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ส่วนประเด็น ปัญหาด้านด้านการธำรงรักษาบุคคล ควรจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แก้ไขข้อผิดพลาดของตนเอง ควรให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและรักษาน้ำใจบุคลากรไว้ ควรให้กำลังใจและให้สวัสดิการตามกำลังที่มีอยู่ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๒๖ ปัญหา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ปัญหา อุปสรรค	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. บุคลากรปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถ	๒	๒๐.๐๐
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความชัดเจน	๒	๒๐.๐๐
๓. ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและไม่มีการลงโทษบุคลากร	๒	๒๐.๐๐
๔. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร	๑	๑๐.๐๐
๕. ขาดรูปแบบและมาตรการที่ชัดเจน	๑	๑๐.๐๐
๖. บุคลากรไม่สนใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน	๑	๑๐.๐๐
๗. ความยุติธรรมบนความลำเอียงของผู้บริหาร	๑	๑๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มากที่สุดในประเด็น บุคลากรปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถ, การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความชัดเจน และไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและไม่มีการลงโทษบุคลากร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร , ขาดรูปแบบและมาตรการที่ชัดเจน บุคลากรไม่สนใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ความยุติธรรมบนความลำเอียงของผู้บริหาร จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๒๗ ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปริสรธรรม ๗ ด้าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. ควรสนับสนุนงบประมาณเมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน	๒	๒๐.๐๐
๒. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและกำหนดระยะเวลาในการประเมินที่ถูกต้องอย่างเป็นธรรม	๒	๒๐.๐๐
๓. ควรมีการประเมินผลตามกฎระเบียบขององค์กร	๒	๒๐.๐๐
๔. ควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีความเข้าใจทางด้านการประเมินผลมากขึ้น	๑	๑๐.๐๐
๕. ให้จัดรูปแบบและมาตรการที่เข้ากับบริบทของโรงเรียน	๑	๑๐.๐๐
๖. ควรให้มีการประเมินในการเรียนการสอน	๑	๑๐.๐๐
๗. ให้ผู้บริหารบางคนกลับไปเรียนเกี่ยวกับการอยู่ในสังคมร่วมกัน	๑	๑๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสรธรรม ๗ ด้าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มากที่สุดในประเด็น ควรสนับสนุนงบประมาณเมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน , ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและกำหนดระยะเวลาในการประเมินที่ถูกต้องอย่างเป็นธรรม และควรมีการประเมินผลตามกฎระเบียบขององค์กร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น ควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีความเข้าใจทางด้านการประเมินผลมา , ให้จัดรูปแบบและมาตรการที่เข้ากับบริบทของโรงเรียน ควรให้มีการประเมินในการเรียนการสอน และให้ผู้บริหารบางคนกลับไปเรียนเกี่ยวกับการอยู่ในสังคมร่วมกัน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐