

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เมือง เชียงใหม่ รวม ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาบุคคล ด้านธำรงรักษามูลค่าบุคคล ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยมีตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ผลการวิจัย ดังนี้

๕.๑.๑. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ดังนี้

๑. เพศ พบว่า ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๐ เป็นเพศหญิง ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๐

๒. อายุ พบว่า ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่า 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 ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๐ ตามลำดับ

๓. วุฒิการศึกษา พบว่า ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มี วุฒิการศึกษาปริญญาตรีจำนวน ๖๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓๐ รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ๒๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๕.๗๐ ตามลำดับ

๔. ตำแหน่ง พบว่า ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นครูสอน(ฆราวาส) จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๐ รองลงมา เป็นครูสอน(พระภิกษุ) จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๐ และเป็นผู้บริหารจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๐ ตามลำดับ

๕.ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า ๑-๕ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๐ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๐ และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า ๒๑ ปี จำนวน ๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐ ตามลำดับ

๕.๑.๒ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการชำระรักษากฎบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดในประเด็นผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในประเด็นผู้บริหารมีวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา

๒. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดในประเด็นผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในประเด็นผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

๓. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการพัฒนาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดในประเด็นผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในประเด็นผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ

๔. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการชำระรักษากฎบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดในประเด็นผู้บริหารได้

ตระหนักและเน้นย้ำถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในประ
 ผู้บริหารจัดการสวัสดิอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่อย่างพอเพียง

๕. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร โรงเรียน
 พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดในประ
 ผู้บริหารพิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และค่าเฉลี่ย
 น้อยที่สุดในประเด็นผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อ
 และผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณ

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

๑. ด้าน เพศ พบว่า ผู้บริหารและครูเพศต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงาน
 บุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งตรงกับสมมติฐาน
 ที่ว่า ผู้บริหารและครู เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นใน การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗
 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา โดยจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชายมี การบริหารงานบุคคลตามหลัก
 สัปปริสธรรม ๗ มากกว่าเพศหญิง

๒.ด้าน อายุ พบว่า ผู้บริหารและครูอายุต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงาน
 บุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับ
 สมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูอายุต่างกันมีความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลตามหลัก
 สัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามอายุพบว่าผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๔๐-๔๕
 ปี มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ มากที่สุด รองลงมาอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป อายุ
 น้อยกว่า ๓๐ ปี ส่วนอายุ ๓๑-๓๕ ปีมี การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ น้อยที่สุด

๓.ด้าน วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นใน
 การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่
 ตรงกับสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นใน การบริหารงานบุคคล
 ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร
 และครูที่มี วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มี การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗
 มากที่สุด รองลงมาวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมี การบริหารงาน
 บุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ น้อยที่สุด

๔.ด้าน ตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นใน การ
 บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งตรงกับ
 สมมติฐานที่ว่า ผู้บริหาร และครูตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นใน การบริหารงานบุคคลตามหลัก

สัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ผู้บริหารมี การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกับครูสอน (พระภิกษุ) โดยมี นัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ และแตกต่างกับครูสอน (ฆราวาส) โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนครู สอน (พระภิกษุ) และครูสอน (ฆราวาส) มีการบริหารบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่าง กัน

๕. ด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูประสพการณ์ในการ ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างไม่ มีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครูประสพการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นใน การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา โดยจำแนกตามประสพการณ์ ในการทำงาน พบว่าผู้บริหารและครูที่มีประสพการณ์ในการทำงาน มากกว่า ๒๑ ปี มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ มากที่สุด รองลงมา มีประสพการณ์ ในการทำงานน้อยกว่า ๑-๕ ปี มีประสพการณ์ในการทำงาน ๑๑-๒๐ ปี ส่วนประสพการณ์ในการ ทำงาน ๖-๑๐ ปี มี การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ น้อยที่สุด

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข การบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

๑. ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ด้านการวางแผนงานบุคคล มากที่สุดในประเด็น ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนด , บุคลากรที่เข้ามาทำงานนั้นไม่เหมาะสมกับงาน บุคลากรไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน คลาการ ขาดศักยภาพด้านเทคโนโลยี และขาดความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับสาขาวิชา สอน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ รองลงมาในประเด็น นำผู้มีคุณธรรมศีลธรรมเป็นที่ตั้ง พร้อมด้วยความรู้ และประสพการณ์ และการปฏิบัติงานที่มักเกิดขึ้นเพราะ ไม่ถนัดในเรื่องหรืองานที่ ทำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

๒. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ด้านการวางแผนงานบุคคล มากที่สุดในประเด็น ควรยึดหลักการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลที่มีความถนัดความรู้ในด้าน นๆ เพิ่มบุคลากรแ ละรายวิชาให้มากขึ้น ควรให้มีการจัดอบรมบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีให้มาก และควร บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ รองลงมาในประเด็น ควรนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้กับ

ผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น ควรให้ทำงานตามที่ถนัด ร้อยละ ๘.๓๓

๑ คน คิดเป็น

๓.ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มากที่สุดในประเด็น บุคลากรไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ที่ได้รับมอบหมาย พนักงานจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานมักจะเอาใจตนเอง สถานศึกษาไม่อาจคัดเลือกบุคลากรได้ตรงสายงาน ไม่มีการสอบถามหรือซักถามประวัติข้อมูล เช่น การศึกษา หรือที่ทำงาน และความเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากไปจนคล้ายกับการจับผิดในการทำงาน จำนวน ๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๘.๑๘ รองลงมาในประเด็น ตำแหน่งและหน้าที่งานมากเกินไปแต่บุคลากรมีจำกัด จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๕

๔.ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มากที่สุดในประเด็น ควรอบรมทำความเข้าใจกับบุคลากรให้มากขึ้น ให้ยึดกฎระเบียบเป็นไปตามหลักในการปฏิบัติหน้าที่ บุคคลเดียวทำหน้าที่หลายอย่าง ควรมีการสอบถามประวัติข้อมูลในทาง การศึกษา และที่ทำงาน ต้องมั่นใจในศักยภาพของบุคลากรปฏิบัติงานในโรงเรียนคัดสรรมาแล้ว จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ รองลงมาในประเด็น ควรจัดตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคคล จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๕

๕.ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ด้านการ พัฒนาบุคคล มากที่สุดในประเด็น ขาดการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น บุคลากรไม่ใส่ใจการพัฒนาตนเอง เนื่องจากสถานภาพและสวัสดิการครูไม่มีเท่าที่ควร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ส่วน ประเด็น ปัญหาด้านการพัฒนาบุคคลไม่ดำเนินงานตามแผนพัฒนางานบุคคล บุคลากรมีความ เชื่องช้า กับการทำงาน บุคลากร ไม่มีการเข้าอบรมและไม่พัฒนาตนเองเลย เพิ่มเติมในสิ่งที่ขาดตก บกพร่อง และไม่ค่อยมีการอบรมมารยาทของบุคลากรในโรงเรียน จำนวน ๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐.๐๐

๖.ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ด้านการพัฒนาบุคคล มากที่สุดในประเด็น ให้บุคลากรนำผลงานจากการศึกษาดูงาน สถานที่มาสรุป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติควรจัดสวัสดิการให้ครู-บุคลากรทางการศึกษาด้วย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ส่วนประเด็น ปัญหาด้านด้านการพัฒนาบุคคล ควรจะมอบรางวัลแก่บุคลากร ที่มีการพัฒนาผลงานตนเอง ควรส่งเสริมให้บุคคลเข้าอบรม สัมมนา พัฒนาตนเองตามสาย ควรรักษาสິงที่ดีแล้ว ให้คงไว้กับสายงาน ควรจะมีการพัฒนาหรือทำแบบสอบถามความพึงพอใจ

ของนักเรียนกับพฤติกรรมของครูบางคนที่ควรพัฒนาตนเองให้มากขึ้น จำ ๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐.๐๐

๗.ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ด้านการชำระรักษาบุคคล มากที่สุดในประเด็น ไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ โรงเรียนปริยัติ เหมือนทางผ่านไม่สามารถชำระรักษาบุคลากรที่มีความรู้ให้ทำงานกับองค์กรได้ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น สถานภาพของครูไม่มั่นคง ยังไม่มีการส่งเสริมทางด้านการรักษาบุคคล จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ส่วนประเด็น ปัญหาด้านการชำระรักษาบุคคล ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แก้ไขตนเอง เห็นออกเห็นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถลาออกไปทำงานที่อื่น จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

๘.ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ด้านการชำระรักษาบุคคล มากที่สุดในประเด็น ควรส่งเสริมอาชีพครูให้มั่นคงและให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่มีการอบรมด้านความรู้อย่างเป็น จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น ควรมีสวัสดิการให้ครูมีความมั่นคงในวิชาชีพ ควรมีรางวัลสำหรับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ส่วนประเด็น ปัญหาด้านการชำระรักษาบุคคล ควรจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แก้ไขข้อผิดพลาดของตนเอง ควรให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู รักษาหัวใจ บุคลากรไว้ควรให้กำลังใจและให้สวัสดิการตามกำลังที่มีอยู่ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

๙.ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มากที่สุดในประเด็น บุคลากรปฏิบัติงานได้ไม่ ความสามารถ, การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความชัดเจน และไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและไม่มีการเกณฑ์ในการลงโทษบุคลากร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร , ขาดรูปแบบและมาตรการที่ชัดเจน บุคลากรไม่สนใจในการปฏิบัติหน้าที่ดี การเรียนการสอน ความยุติธรรมบนความลำเอียงของผู้บริหาร จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

๑๐.ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล มากที่สุดในประเด็น ควรสนับสนุนงบประมาณ เมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน , ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและกำหนดระยะเวลาในการประเมินที่ถูกต้องอย่างเป็นธรรม และควรมีประเมินผลตามกฎระเบียบขององค์กร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ รองลงมาในประเด็น ควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีความเข้าใจทางด้านการประเมินผล , ให้จัดรูปแบบ

และมาตรการที่เข้ากับบริบทของโรงเรียน ควรให้มีการประเมินในการเรียนการสอน และให้ผู้บริหารบางคนกลับไปเรียนเกี่ยวกับการอยู่ในสังคมร่วมกัน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

๕.๒ อภิปรายผล

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารบุคคล มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีความคิดและพื้นฐาน ที่แตกต่างกัน เมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งความสำเร็จในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สูดา สุวรรณภิรมย์ ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารบุคลากร เป็นงานที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกองค์กรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเองรวมประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเป็นอย่างดีเพื่อที่จะสามารถใช้ทรัพยากรของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถตรงกับงานเพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ไพบุลย์ คุณชมภู ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรในเรื่อง ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมทั้งทางการศึกษาต่อหรือการอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง มีการความรู้ เรื่อง ระเบียบวินัยแก่บุคลากร ตลอดจนส่งเสริมให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัย มีการกำหนดนโยบายชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนในปีต่อไป ส่วนปัญหาที่พบคือ บุคลากรมีไม่เพียงพอ ครูสายผู้สอนมีงานที่รับผิดชอบมาก นอกจากการสอนปกติ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรไม่มีวินัยในตนเอง และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จากผลการวิจัย ที่เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ และยังช่วยให้ผู้บริหารบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในทางพระพุทธศาสนา เพื่อปรับทัศนคติที่ดีในการบริหารบุคลากร พร้อมทั้งเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า การศึกษา บริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ที่ได้บริหารบุคลากรทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นขั้นตอนใหม่อยู่ สำหรับคนไทยต้องติดตามดูผลการปฏิบัติของบุคลากรเหมือนจับผิดบุคคลที่เข้าร่วมงาน ร่วมกันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ วรณารถ แสงมณี ได้กล่าวถึง ประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็น กระบวนการที่บุคลากรประพฤติปฏิบัติให้แก่องค์การ หรือสิ่งที่องค์การได้รับจาก บุคลากรภายในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบว่าปฏิบัติงาน ได้ผลดีมากน้อยเพียงใด และแนะนำให้บุคลากรรู้ถึงวิธีการที่จะต้องปฏิบัติงานให้ดี เพื่อที่จะได้ใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐาน การปฏิบัติงานขององค์การ การปฏิบัติงานและงานที่ออกมาสามารถที่จะมาวินิจฉัยได้ทัศนคติของ บุคลากรไปในทิศทางใด ถ้าใช้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะสามารถ กระตุ้นการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนากร วชิรธมโม ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๑ ผลการศึกษาพบว่า สภาพในปัจจุบันในการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเห็นที่สอดคล้องกันทั้งหมด คือมี การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมาก

แบ่งเป็นรายด้านในการอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๑ คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวางแผนงานบุคคลเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร เพื่อเป็นกา เตรียมบุคลากรให้พร้อมและเหมาะสมกับงาน ใช้คนทำงานให้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารบุคคลในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕” ผลการวิจัยพบว่า มีการวางแผนใช้บุคลากรควบคู่กับการ ทำงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่ง

มีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหา คือบุคลากรไม่เพียงพอ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อย ไม่ทั่วถึง และขาดประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูมีการคาดเดาผลการวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี และมีความรู้ความสามารถในการวางแผนอัตรากำลังคนอย่างถี่ถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติ ตัยัคคานนท์ ได้อธิบายว่า การวางแผนงานบุคลากรหมายถึง การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานสำเร็จผล ตามความต้องการ และเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยต้องให้เชื่อมโยงและประสานกับเรื่องอื่นๆ วย การวางแผนพัฒนางานต่างๆ และการพยากรณ์ความต้องการและยังได้อธิบายเกี่ยวกับการพยากรณ์บุคลากรว่า ประกอบด้วย การคาดคะเนความต้องการบุคลากร ทั้งจำนวนและทักษะ ของบุคลากรแต่ละประเภท การคาดคะเนความต้องการบุคลากร การคาดคะเนความพร้อมของกำลังคนในองค์กร เช่น ความสามารถโยกย้ายกำลังคน กำลังผลิต การฝึกอบรมซ้ำๆ และการรับหน้าที่ใหม่ การปรับตัวใหม่ การเลื่อนวิทยฐานะ และการคาดคะเนเกี่ยวกับการลงทุน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างมากกับการวางแผนกำลังคนเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังคนตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์และมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้บุคลากรที่มีความสามารถมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ธรรมลังกา ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดเชียงราย พบว่ามีการวางแผนกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าไว้อย่างชัดเจน ส่วนปัญหาการวางแผนงานบุคลากรพบว่า บุคลากรไม่เพียงพอทำให้การดำเนินงานตามแผนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ และการวางแผนกรอบอัตรากำลังขึ้นอยู่กับหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งแตกต่างกับหน่วยงานของเอกชน จึงมีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต่องานหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคลากรเป็นการกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบการปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๒ คือด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในองค์กรให้เกิดความพร้อมเพียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา นิลรัตน์ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน คำนวณงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของคณะผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก มีการปฏิบัติอยู่ระมากที่สุด คือ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติในระดับมาก ๔ ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ๒ ด้าน คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่า คณะผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัญหาการบริหารบุคลากรจะมีปัญหาในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีปัญหาในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการจัดให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรูความสามารถของบุคคล และมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท สายปิ่นตา ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ได้แต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ธรรมลังกา ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ใน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนซึ่งเป็นผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามขั้นตอนและเหมาะสมกับหน้าที่การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ใจคำปัน ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้สูงสุด การใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน ได้แต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อย ได้ให้ข้อมูลว่าไม่ได้วางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และไม่ได้จัด

งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด อันเนื่องมาจากบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรต้องรับผิดชอบงานหลายด้านและการ จัดสรรกำลังตามความต้องการของสถานศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๓ คือด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านวิชาชีพ และมีกำหนดให้ บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วณิดา บุรณพงษ์ทอง ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ พัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารต่อครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการ พัฒนาด้านการอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารพบว่าอยู่ในระดับปาน กลางทุกด้าน ขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและครูผู้สอนต่อผู้บริหาร ทั้ง ๕ ด้าน คือ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงานการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคคลโดย กระบวนการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้านผลการวิจัยออกมาแตกต่างกันเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้มองเห็นความสำคัญของบุคลากรในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ประกอบกับเป้าหมาย การจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕ ปีที่ผ่านมา เป้าหมายหนึ่งที่ทำให้ ความสำคัญมากในการจัดการศึกษา คือ การบริหารงานบุคคล เพราะการจะจัดการศึกษาให้บรรลุ เป้าประสงค์ได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียนเป็นตัวหลัก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรที่ผ่านการ อบรมนำความรู้มาพัฒนางานอย่างอิสระ และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยขอ สายวสันต์ จันทร์ตา ได้ศึกษาการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะปัญหา และความต้องการ พัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มที่ การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรผู้บริหารส่วนใหญ่ ด้านวิชาการ ในด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ ส่วนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดแผนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดการงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรและให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนไม่มีโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นของโรงเรียน และไม่มียกงบประมาณที่จะมาสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม และพัฒนาวิชาชีพได้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ใจคำปัน ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ แต่ขาดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร และในแง่ปัญหา คือ ควรจัดทำแผนการนิเทศบุคลากรและดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และควรมีคณะกรรมการดูแล ซึ่งแจ้งการบันทึกผลงานและคุณภาพงานที่ดีแก่บุคลากรและจัดแหล่งเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มากขึ้น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๔ คือด้านการธำรงรักษามูลค่าพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เห็นว่ามีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ธรรมลังกา ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า มีการจัดสวัสดิการให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร และบุคลากรที่พ้นจากงานได้แจ้งเหตุแห่งการพ้นจากงานให้ทราบล่วงหน้า และได้จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรที่พ้นจากงานอย่างเหมาะสม ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ สนิท สถาปิตา ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารไม่มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ส่วนประเด็นที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ ไม่ได้เอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนเป็นปัญหาที่พบ ในการธำรงรักษามูลค่า คือ ขาดการเผยแพร่ผลงานบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ขาดความเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและบุคลากรขาดความมั่นคงในอาชีพ กรณีนักเรียนน้อยลง ต้องถูกเลิกจ้างในการแก้ไขปัญหา คือ ควรจัดให้มีการแสดงนิทรรศการผลงานของครู ที่มีผลงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและตัวอย่างแก่บุคลากรคนอื่น พนักงานที่ถูกเลิกจ้างโรงเรียนควรมีการประสานงานกับโรงเรียนที่มีอยู่ในสถานศึกษาเดียวกันที่ได้รับจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการเพิ่มให้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือนการเลื่อนวิทยฐานะ และการส่งเสริมให้ศึกษาต่อสาขาที่สนใจในระดับที่สูงขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการป้องกันพัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านร่างกาย และจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวไว้ว่า การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกันพัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านร่างกาย และจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อการธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัย ขณะเดียวกันการสร้างขวัญกำลังใจก็เป็ ็นจำเป็นและสำคัญ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย โธสุวรรณจินดา ได้กล่าวไว้ว่า การให้คำปรึกษาและกำลังใจเป็นหน้าที่ประการหนึ่ง ผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของพนักงานเกี่ยวกับกา ปฏิบัติงานและสามารถให้คำแนะนำและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเชื่อ ้อ และยอมรับจากพนักงานในองค์กร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้ อย่างพอเพียง ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของบุคลากรในการจัดสรรหาอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุดา สวรรณาภิรมย์ ได้กล่าวไว้ว่า การธำรงรักษามูลค่านั้นต้องมุ่งใจให้บุคลากรสา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ โดยการให้สวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการอื่นๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึ ผูกพัน จงรักภักดี และมีความรู้สึกร่วมในองค์กรในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้บุคลากร เหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพโดยรวม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๕ คือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรมและยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคลากรเกี่ยวกับผลการประเมิน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา พันธุ์จำเริญ ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ พ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การรับฟังความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหาร ยอมรับฟังปัญหาถ้าผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีเหตุผลดีถือว่า ด้านความยุติธรรมใน หน่วยงานผู้บริหารได้ใช้ในการปกครองตามหลักประชาธิปไตย รวมทั้งมุ่งเน้นงานและให้ทุกคน ส่วนร่วม ประเด็นที่ครูผู้สอนเห็นว่าส่วนมากไม่ได้ปฏิบัติ คือ แจ้งผลการประเมิน

ปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปคณะกรรมการ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารพิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการพิจารณาความดีความชอบในรูปแบบของคณะกรรมการ และมีการแจ้งเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **โสมนัส ทองงาม** ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนใน อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัญหาที่ยังขาดหลักการ ระบบที่ชัดเจนและควาโปร่งใส ประเด็นที่ไม่ปฏิบัติคือ ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้งผลการประเมิน เพราะบุคลากรจะทราบผลการประเมินเมื่อมีคำสั่งจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างจากตอนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งประกาศผลในเดือนถัดไปหลังจากมีการประเมินการปฏิบัติงานและไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนปัญหาที่พบ ในการประเมินผลการปฏิบัติบุคลากร คือ บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ระบบพิจารณาความดี ความชอบ ยังไม่โปร่งใส ไม่ที่ยอมรับของบุคลากร ไม่นำผลการประเมินโดยคณะกรรมการมาใช้ แต่ปรับเปลี่ยนไปตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไปและเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอและมีการบริหารงานอยู่เป็นระบบ ดังนั้นจึงต้องมีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกคนยอมรับและปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ไพบูรณ์ คุณชมภู** ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สนิท สายปิ่นตา** ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรจัดให้มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นระบบและชัดเจน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ **วิจิตร ศรีสอ้าน** ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติควรต้องเป็นกระบวนการ โดยมีขั้นตอน คือมีการกำหนดนโยบายว่าจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อใด และมีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานที่เหมาะสม

๕.๒.๒ ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้บริหารและครู ที่ เพศ ตำแหน่งต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนผู้บริหารและครู ที่มี อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังละเอียดต่อไปนี้

๑) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารและครูเพศต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน ผลการวิจัย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ เพศชายมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะว่าเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของเพศชายมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา จิตมุสิก ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง โดยความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนจำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๒) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารและครูตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน ผลการวิจัย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ ฤทธิจักร ได้ศึกษาเรื่อง “ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ โดยภาพรวมแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในสายงานหลักอาจเป็นเพราะกลุ่มสายงานหลักและกลุ่มสายงานสนับสนุนของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานแตกต่างกัน แต่ทั้งสองสายงานต้องประสานการทำงานร่วมกัน

๓) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารและครูอายุต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย ไม่เป็นไปตาม

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย พระมหาวิญญין สุทนต์ (ฟางทสวัสดิ์) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ๔๓ คนและครู ๒๗๖ คน ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ขนาด โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลน้อยกว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๐ ปีลงมา และผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล น้อยกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กและเล็ก

๔) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารและครูวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิจิตรประทุมรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขต กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการจัดบุคคลปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕

๕) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารและครูประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท คงภักดี ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ยกเว้นด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งด้านการบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๕.๒.๓ การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๑ คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล พบว่า **ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด** คือ ควรยึดหลักการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลที่มีความถนัดความรู้ในด้านอื่นๆ เพิ่มบุคลากรแต่ละรายวิชาให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารบุคคลในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕” ผลการวิจัยพบว่า มีการวางแผนใช้บุคลากรควบคู่กับการทำงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหา คือ บุคลากรไม่เพียงพอ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อย ไม่ทั่วถึง และขาดประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๒. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๒ คือ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน พบว่า **ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด** คือ ควรอบรมทำความเข้าใจกับบุคลากรให้มากขึ้น ให้ยึดกฎระเบียบเป็นไปตามหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมบูรณ์ ธรรมลังกา** ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดบุคลากรเข้า

ปฏิบัติงานมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนซึ่งเป็นผลดีในก
ปฏิบัติงานของบุคลากร

๓. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๓ คือ ด้านการพัฒนานุคคล พบว่า **ข้อที่มี**
ค่าความถี่สูงสุด คือให้บุคลากรนำผลงานจากการศึกษาคูงานนอกสถาน แล้วมาสรุปพัฒนางาน
บุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายวสันต์ จันทร์ตา ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะปัญหา และความต้องการพัฒนานุคลากร
ได้อย่างเต็มที่ การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนานุคลากรผู้บริหารส่วน ใหญ่เน้นด้านวิชาการ ใน
ด้านการดำเนินการพัฒนานุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา
บุคลากรอย่างเต็มที่ ส่วนการประเมินผลการพัฒนานุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ
เกี่ยวกับการกำหนดแผนการประเมินผลการพัฒนานุคลากรไว้ในแผนงาน

๔. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๔ คือ ด้านการธำรงรักษานุคคล พบว่า **ข้อที่มี**
ค่าความถี่สูงสุด คือควรส่งเสริมอาชีพครูให้มั่นคงและให้ครูศึกษาคูงานนอกสถานที่มีการอบ
ด้านความรู้อย่างเป็นทางการและควรมีสวัสดิการให้ครูมีความมั่นคงในวิชาชีพ ควรมีรางวัลสำหรับ
ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย โลสุวรรณจินดา ได้กล่าวไว้ว่า การให้
คำปรึกษาและกำลังใจเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและ
อุปสรรคของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและสามารถให้ล ะกำลังใจแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดังนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเชื่อถือ และยอมรับจากพนักงานในองค์กร

๕. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๕ คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากรพบว่า **ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด** คือควรสนับสนุนงบประมาณเมื่อผ่านการประเมินผล
ปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน ,ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและ
กำหนดระยะเวลาในการประเมินที่ถูกต้องอย่างเป็นธรรม และควรมีการประเมินผลตามกฎระเบียบ
ขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมนัส ทองงาม ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงาน
บุคลากรของโรงเรียนเอกชนในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผล
การปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัญหาที่ยังขาดหลักการ ระบบที่ชัดเจนและความโปร่งใส ประเด็น
ที่ไม่ปฏิบัติ คือ ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้งผลการประเมิน เพราะบุคลากรจะ
ทราบผลการประเมินเมื่อมีคำสั่งจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างจากตอนที่ส่ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งประกาศผลในเดือนถัดไปหลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
และไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินผล
ปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนปัญหาที่พบ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากร คือ บุคลากร

ในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ระบบพิจารณาความดี ความชอบ ยังไม่โปร่งใส ไม่ที่ยอมรับของบุคลากร ไม่นำผลการประเมินโดยคณะกรรมการมาใช้ แต่ปรับเปลี่ยนไปตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษา

๑. ผู้บริหารควรมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา
๒. ผู้บริหารควรใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
๓. ผู้บริหารควรให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ
๔. ผู้บริหารควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่อย่างพอเพียง
๕. ผู้บริหารควรนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปี

ต่อไป

๕.๕.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาการวางแผนอัตรากำลังในการเข้าปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ภายในโรงเรียน

๒. ควรศึกษาการใช้จ่ายเงินงบประมาณภายในโรงเรียน

๓. ควรศึกษาการเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรภายในโรงเรียน

๔. ควรศึกษาการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรภายในโรงเรียน

๕. ควรศึกษาการนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา