

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔๖ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ๔ ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ องค์ความรู้ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

สำหรับผลของการวิจัยในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหาสามารถประมวลทั้งในรูปแบบของตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ, ประสบการณ์ในการทำงาน, ขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = ๒๔๖)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๙๖	๓๙.๐๒
	หญิง	๑๕๐	๖๐.๙๗
	รวม	๒๔๖	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ	๒๑ – ๓๐ ปี	๒๔	๐๙.๗๕
	๓๑ – ๔๐ ปี	๕๓	๒๑.๕๔
	๔๑ – ๕๐ ปี	๖๘	๒๗.๖๔
	๕๐ ปีขึ้นไป	๑๐๑	๔๑.๐๕
	รวม	๒๔๖	๑๐๐.๐๐
๓. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕	๐๒.๐๓
	ปริญญาตรี	๑๘๐	๗๓.๑๗
	ปริญญาโท	๖๑	๒๔.๗๙
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	๒๔๖	๑๐๐.๐๐
๔. ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	๓๐	๑๒.๑๙
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	๓	๐๑.๒๑
	ครูสอนโรงเรียน	๒๑๐	๘๕.๓๖
	เจ้าหน้าที่	๓	๐๑.๒๑
	รวม	๒๔๖	๑๐๐.๐๐

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๕. ประสบการณ์ในการทำงาน	๑ - ๕ ปี	๔๐	๑๖.๒๖
	๖ - ๑๐ ปี	๓๕	๑๔.๒๒
	๑๑ - ๑๕ ปี	๕๖	๒๒.๗๖
	๑๕ ปีขึ้นไป	๑๑๕	๔๖.๗๔
	รวม	๒๔๖	๑๐๐.๐๐
๖. ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	๑๔๒	๕๗.๗๒
	ขนาดกลาง	๖๖	๒๖.๘๓
	ขนาดใหญ่	๓๘	๑๕.๔๕
	รวม	๒๔๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙๗ ในส่วนของอายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๕ ในส่วนของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๗ ในส่วนของตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูสอนในโรงเรียน จำนวน ๒๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๖ ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๔ และในส่วนของขนาดสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีขนาดสถานศึกษาเป็นขนาดเล็ก จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๒

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม (n = ๒๔๖)

รายการการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญตา	๔.๑๙	๐.๖๘	มาก
๒. ด้านอัทธัญญตา	๔.๐๕	๐.๖๖	มาก
๓. ด้านอัตตัญญตา	๔.๒๓	๐.๗๒	มาก
๔. ด้านมัตตัญญตา	๔.๑๐	๐.๖๖	มาก
๕. ด้านกาลัญญตา	๔.๑๒	๐.๖๙	มาก
๖. ด้านปริสสัญญตา	๔.๑๑	๐.๖๗	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญตา	๔.๑๔	๐.๖๘	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๑๔	๐.๖๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านธัมมัญญตา (n = ๒๔๖)

ด้านธัมมัญญตา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ของการบริหารงานบุคคล	๔.๓๐	๐.๗๗	มาก
๒. เป็นนักวางแผนและจัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล	๔.๒๐	๐.๗๕	มาก
๓. มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	๔.๒๐	๐.๗๕	มาก
๔. มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	๔.๑๓	๐.๗๙	มาก
๕. กำหนดและแจ้งเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างชัดเจน	๔.๑๔	๐.๘๒	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๑๙	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านธัมมัญญตา โดยภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๑๙) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถิยัญตา (n = ๒๔๖)

ด้านอัตถิยัญตา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการบริหารงานบุคคล	๔.๐๙	๐.๗๑	มาก
๒. ได้บริหารงานบุคคลโดยยึดผลประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก	๔.๐๕	๐.๘๐	มาก
๓. เป็นนักพัฒนาที่มีการคิดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคล	๔.๐๐	๐.๗๘	มาก
๔. มีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนงานไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้	๔.๐๔	๐.๗๖	มาก
๕. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๗	๐.๗๖	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๕	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถิยัญตา โดยภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอรรถัตถุญดา (n = ๒๔๖)

ด้านอรรถัตถุญดา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อบุคคลทั่วไป	๔.๓๒	๐.๗๙	มาก
๒. มีความเสียสละต่อการบริหารงานบุคคล	๔.๒๗	๐.๗๙	มาก
๓. วางตัวได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	๔.๒๔	๐.๗๘	มาก
๔. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นอย่างดี	๔.๒๒	๐.๘๑	มาก
๕. มีความอดทนต่อการบริหารบุคคล	๔.๒๓	๐.๗๙	มาก
๖. มีความยุติธรรมต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง	๔.๑๑	๐.๘๙	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๒๓	๐.๗๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอรรถัตถุญดา โดยภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา (n = ๒๔๖)

ด้านมัตตัญญูตา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. กำหนดแผนหรือนโยบายในการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสมและพอดี	๔.๑๔	๐.๗๓	มาก
๒. จัดการบริหารงบประมาณได้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	๔.๑๕	๐.๗๔	มาก
๓. เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการโดยยึดหลักทางสายกลาง มีความพอดีในแต่ละสถานการณ์	๔.๑๒	๐.๗๔	มาก
๔. มีการกระจายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม	๔.๑๑	๐.๗๗	มาก
๕. พิจารณาความดีความชอบได้ทั่วถึงทุกคน	๔.๐๑	๐.๘๒	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๑๐	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา โดยภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญุต (n = ๒๔๖)

ด้านกาลัญญุต	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ได้จัดทำนโยบายหรือโครงการได้เหมาะสมกับระยะเวลาในการดำเนินงาน	๔.๑๓	๐.๖๙	มาก
๒. สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังได้ดี	๔.๑๓	๐.๗๘	มาก
๓. เป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา	๔.๑๖	๐.๗๘	มาก
๔. เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์กับองค์กรสูงสุด	๔.๑๐	๐.๘๕	มาก
๕. แจกกำหนดการทำงานได้เหมาะสม	๔.๐๙	๐.๗๙	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๑๒	๐.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญุต โดยภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปรัญญูตา (n = ๒๔๖)

ด้านปรัญญูตา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เป็นนักประสานงานที่ดีกับทุกองค์กร	๔.๑๐	๐.๘๑	มาก
๒. ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและทุกคนในชุมชน	๔.๑๒	๐.๗๔	มาก
๓. ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๔.๐๖	๐.๘๓	มาก
๔. เผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน	๔.๐๙	๐.๗๓	มาก
๕. จัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	๔.๒๐	๐.๗๓	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๑๑	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปรัญญูตา โดยภาพ มีความเห็นรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบุคคลัญญดา (n = ๒๔๖)

ด้านบุคคลัญญดา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ให้โอกาสและสนับสนุนคนที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม	๔.๒๒	๐.๗๑	มาก
๒. เป็นผู้ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง	๔.๒๖	๐.๗๕	มาก
๓. จัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม	๔.๐๗	๐.๗๓	มาก
๔. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสงสัยเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองได้ซักถามโดยปราศจากอคติ	๔.๑๒	๐.๗๙	มาก
๕. พิจารณาความดีความชอบของแต่ละบุคคลได้ตรงตามความเป็นจริง	๔.๐๔	๐.๘๖	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๑๔	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบุคคลัญญดา โดยภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาเกี๊ยะ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาเกี๊ยะ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, อายุ, ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ (n = ๒๔๖)

หลักสัปปุริสธรรม ๗	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.
๑. ด้านธัมมัญญตา	ชาย	๙๖	๔.๓๓	.๖๙	๒.๔๓๒	๐.๐๑๖**
	หญิง	๑๕๐	๔.๑๑	.๖๖		
๒. ด้านอัตถัญญตา	ชาย	๙๖	๔.๑๗	.๖๙	๒.๓๒๔	๐.๐๒๑*
	หญิง	๑๕๐	๓.๙๗	.๖๒		
๓. ด้านอัตตัญญตา	ชาย	๙๖	๔.๒๘	.๗๔	๐.๙๓๓	๐.๓๕๒
	หญิง	๑๕๐	๔.๑๙	.๗๑		
๔. ด้านมัตตัญญตา	ชาย	๙๖	๔.๑๙	.๖๓	๑.๖๕๔	๐.๐๙๙
	หญิง	๑๕๐	๔.๐๕	.๖๗		
๕. ด้านกาลัญญตา	ชาย	๙๖	๔.๑๘	.๖๗	๑.๐๖๐	๐.๒๙๐
	หญิง	๑๕๐	๔.๐๘	.๗๐		
๖. ด้านปริสัจญตา	ชาย	๙๖	๔.๑๐	.๖๙	-๐.๒๗๒	๐.๗๘๖
	หญิง	๑๕๐	๔.๑๒	.๖๗		
๗. ด้านปุคคลัญญตา	ชาย	๙๖	๔.๑๙	.๖๙	๐.๙๑๐	๐.๓๖๔
	หญิง	๑๕๐	๔.๑๑	.๖๘		
รวมทั้งหมด	ชาย	๙๖	๔.๒๑	.๖๑	๑.๔๐๖	๐.๑๖๑
	หญิง	๑๕๐	๔.๐๙	.๖๑		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($t = ๑.๔๐๖$, $Sig = ๐.๑๖๑$) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๒.๔๓๒$, $Sig = .๐๑๖$) ด้านอรรถัญญตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๒.๓๒๔$, $Sig = .๐๒๑$) ด้านอรรถัญญตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๐.๙๓๓$, $Sig = ๐.๓๕๒$) ด้านมัตตัญญตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๑.๖๕๔$, $Sig = ๐.๐๙๙$) ด้านกาลัญญตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๑.๐๖๐$, $Sig = ๐.๒๙๐$) ด้านปริสัญญตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = -๒.๒๗๒$, $Sig = ๐.๐๒๖$) ด้านบุคคลัญญตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๐.๙๑๐$, $Sig = ๐.๓๖๔$) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามอายุ (n = ๒๔๖)

หลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๘๖	๓	.๔๖๒	๑.๐๐๑	.๓๙๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑๑.๖๕๑	๒๔๒	.๔๖๑		
	รวม	๑๑๓.๐๓๗	๒๔๕			
๒. ด้านอรรถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๒๖	๓	.๓๔๒	.๗๙๒	.๔๙๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๔.๔๒๙	๒๔๒	.๔๓๒		
	รวม	๑๐๕.๔๕๕	๒๔๕			
๓. ด้านอัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๘๒๑	๓	.๒๗๔	.๕๒๓	.๖๖๗
	ภายในกลุ่ม	๑๒๖.๗๔๓	๒๔๒	.๕๒๔		
	รวม	๑๒๗.๕๖๔	๒๔๕			
๔. ด้านมัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๒๕๑	๓	.๐๘๔	.๑๙๑	.๙๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐๕.๘๗๖	๒๔๒	.๔๓๘		
	รวม	๑๐๖.๑๒๗	๒๔๕			
๕. ด้านกาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๑๓๕	๓	.๐๔๕	.๐๙๓	.๙๖๔
	ภายในกลุ่ม	๑๑๗.๓๑๘	๒๔๒	.๔๘๕		
	รวม	๑๑๗.๔๕๓	๒๔๕			
๖. ด้านปริสัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๘๑๘	๓	.๒๗๓	.๕๙๗	.๖๑๘
	ภายในกลุ่ม	๑๑๐.๕๕๐	๒๔๒	.๔๕๗		
	รวม	๑๑๑.๓๖๗	๒๔๕			
๗. ด้านบุคคลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๓๓๑	๓	.๑๑๐	.๒๓๖	.๘๗๑
	ภายในกลุ่ม	๑๑๓.๑๓๐	๒๔๒	.๔๖๗		
	รวม	๑๑๓.๔๖๐	๒๔๕			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๑๖๘	๓	.๐๕๖	.๑๔๗	.๙๓๒
	ภายในกลุ่ม	๙๒.๓๕๑	๒๔๒	.๓๘๒		
	รวม	๙๒.๕๑๙	๒๔๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา **จำแนกตามระดับการศึกษา** (n = ๒๔๖)

หลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๔๕๙	๒	๒.๗๒๙	๖.๑๖๕	.๐๐๒**
	ภายในกลุ่ม	๑๐๗.๕๗๙	๒๔๓	.๔๔๓		
	รวม	๑๑๓.๐๓๗	๒๔๕			
๒. ด้านอัทธัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๕๘	๒	๑.๕๒๙	๓.๖๒๙	.๐๒๘*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๓๙๗	๒๔๓	.๔๒๑		
	รวม	๑๐๕.๔๕๕	๒๔๕			
๓. ด้านอัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๖๘	๒	๑.๒๘๔	๒.๔๙๗	.๐๘๔
	ภายในกลุ่ม	๑๒๔.๙๙๖	๒	.๕๑๔		
	รวม	๑๒๗.๕๖๔	๒๔๓			
๔. ด้านมัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๗๙	๒	๑.๘๘๙	๔.๔๘๖	.๐๑๒*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๓๔๘	๒	.๕๒๑		
	รวม	๑๐๖.๑๒๗	๒๔๓			
๕. ด้านกาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๗๗	๒	๑.๙๘๙	๔.๒๕๘	.๐๑๕*
	ภายในกลุ่ม	๑๑๓.๔๗๕	๒	.๕๖๗		
	รวม	๑๑๗.๔๕๓	๒๔๓			
๖. ด้านปริสัณญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๓๘	๒	.๙๑๙	๒.๐๓๙	.๑๓๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐๙.๕๒๙	๒	.๕๕๑		
	รวม	๑๑๑.๓๖๗	๒๔๓			
๗. ด้านปุคคลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๓๒	๒	๑.๒๖๖	๒.๗๗๔	.๐๖๔
	ภายในกลุ่ม	๑๑๐.๙๒๘	๒	.๔๕๖		
	รวม	๑๑๓.๔๖๐	๒๔๓			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๐๙	๒	๑.๕๐๔	๔.๐๘๔	.๐๑๘*
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๕๑๑	๒๔๓	.๓๖๘		
	รวม	๙๒.๕๑๙	๒๔๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($F = ๔.๐๘๔$, $Sig = .๐๑๘$) ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ด้านอรรถัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านมัตตัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านกาลัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้านธัมมัญญาตา, ด้านอรรถัญญาตา, ด้านมัตตัญญาตา, ด้านกาลัญญาตา, และโดยภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓ – ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านธัมมัญญาตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		๓.๒๔๐๐	๔.๑๘๓๓	๔.๓๑๔๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๒๔๐๐	-	- .๙๔๓๓๓**	-๑.๐๗๔๗๕**
ปริญญาตรี	๔.๑๘๓๓	-	-	- .๑๓๑๔๒
ปริญญาโท	๔.๓๑๔๘	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านธัมมัญญาตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอัตถิภาณุตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		๓.๒๘๐๐	๔.๐๖๐๐	๔.๐๘๕๒
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๒๘๐๐	-	- .๗๘๐๐๐**	- .๘๘๐๕๒๕**
ปริญญาตรี	๔.๐๖๐๐	-	-	- .๐๒๕๒๕
ปริญญาโท	๔.๐๘๕๒	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอัตถิภาณุตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านมัตตัญญูตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		๓.๒๘๐๐	๔.๑๐๔๔	๔.๑๘๓๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๒๘๐๐	-	- .๘๒๔๔๔**	- .๙๐๓๖๑**
ปริญญาตรี	๔.๑๐๔๔	-	-	- .๐๗๙๑๖
ปริญญาโท	๔.๑๘๓๖	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมัตตัญญูตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านกาลัญญุตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		๓.๒๔๐๐	๔.๑๔๑๑	๔.๑๔๑๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๒๔๐๐	-	- .๙๐๑๑๑**	- .๙๐๐๙๘**
ปริญญาตรี	๔.๑๔๑๑	-	-	- .๐๐๐๑๓
ปริญญาโท	๔.๑๔๑๐	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกาลัญญุตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗ (n = ๒๔๖)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		๓.๓๘๓๓	๔.๑๔๕๔	๔.๑๘๘๑
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๘๓๓	-	- .๗๖๒๐๔**	- .๘๐๔๗๔**
ปริญญาตรี	๔.๑๔๕๔	-	-	- .๐๔๒๗๐
ปริญญาโท	๔.๑๘๘๑	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗ น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทก็พบเช่นเดียวกันว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ (n = ๒๔๖)

หลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๑๘	๓	๑.๔๓๙	๓.๒๐๔	.๐๒๔*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๘.๗๑๙	๒๔๒	.๔๔๙		
	รวม	๑๑๓.๐๓๗	๒๔๕			
๒. ด้านอัทธัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๐๔	๓	๑.๑๖๘	๒.๗๗๓	.๐๔๒*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๙๕๑	๒๔๒	.๔๒๑		
	รวม	๑๐๕.๔๕๕	๒๔๕			
๓. ด้านอัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๙๗๗	๓	๑.๖๕๙	๓.๒๗๕	.๐๒๒*
	ภายในกลุ่ม	๑๒๒.๕๘๘	๒๔๒	.๕๐๗		
	รวม	๑๒๗.๕๖๔	๒๔๕			
๔. ด้านมัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๙๓	๓	๑.๒๖๔	๒.๙๙๐	.๐๓๒*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๓๓๔	๒๔๒	.๔๒๓		
	รวม	๑๐๖.๑๒๗	๒๔๕			
๕. ด้านกาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๓๙	๓	๑.๔๔๖	๓.๐๙๕	.๐๒๘*
	ภายในกลุ่ม	๑๑๓.๑๑๓	๒๔๒	.๔๖๗		
	รวม	๑๑๗.๔๕๓	๒๔๕			
๖. ด้านปริสสัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๘๑	๓	.๘๙๔	๑.๙๙๐	.๑๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๘.๖๘๖	๒๔๒	.๔๔๙		
	รวม	๑๑๑.๓๖๗	๒๔๕			
๗. ด้านบุคคลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๘๑	๓	.๗๒๗	๑.๕๘๑	.๑๙๕
	ภายในกลุ่ม	๑๑๑.๒๘๐	๒๔๒	.๔๖๐		
	รวม	๑๑๓.๔๖๐	๒๔๕			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๑๕	๓	๑.๑๓๘	๓.๐๙๒	.๐๒๘*
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๑๐๔	๒๔๒	.๓๖๘		
	รวม	๙๒.๕๑๙	๒๔๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($F = ๓.๐๙๒$, $Sig = .๐๒๘$) ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านปรีสัญญตา และด้านบุคคลัญญตา ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้านธัมมัญญตา, ด้านอัตถัญญตา, ด้านอิตถัญญตา, ด้านมัตถัญญตา, ด้านกาลัญญตา, และด้านภาพรวมของสัปปุริสธรรม ๗ โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙ – ๔.๒๔

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้านธัมมัญญตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้สอนในโรงเรียน	อื่น ๆ
		๔.๔๑๓๓	๓.๓๓๓๓	๔.๑๘๔๘	๓.๗๓๓๓
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๔.๔๑๓๓	-	๑.๐๘๐๐**	.๒๒๘๕๗	.๖๘๐๐๐
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	๓.๓๓๓๓	-	-	-.๘๕๑๔๓*	-.๔๐๐๐๐
ผู้สอนในโรงเรียน	๔.๑๘๔๘	-	-	-	.๔๕๑๔๓
อื่น ๆ	๓.๗๓๓๓	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านธัมมัญญตา มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้านอัตถิภาณุตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ผู้สอนใน โรงเรียน	อื่น ๆ
		๔.๑๘๖๗	๓.๐๖๖๗	๔.๐๔๖๗	๓.๙๓๓๓
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๔.๑๘๖๗	-	๑.๑๒๐๐**	.๑๔๐๐	.๒๕๓๓
รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	๓.๐๖๖๗	-	-	- .๙๘๐๐**	- .๘๖๖๗
ผู้สอนในโรงเรียน	๔.๐๔๖๗	-	-	-	.๑๑๓๓
อื่น ๆ	๓.๙๓๓๓	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอัตถิภาณุตา มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้านอัตตัญญูตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ผู้สอนใน โรงเรียน	อื่น ๆ
		๔.๓๙๔๔	๓.๑๖๖๗	๔.๐๔๖๗	๓.๗๒๒
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๔.๓๙๔๔	-	๑.๒๒๗๗๘**	.๑๖๔๒๙	.๖๗๒๒๒
รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	๓.๑๖๖๗	-	-	-๑.๐๖๓๔๙*	- .๕๕๕๕๖
ผู้สอนในโรงเรียน	๔.๐๔๖๗	-	-	-	.๕๐๗๙๔
อื่น ๆ	๓.๗๒๒	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอัตตัญญูตา มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้านมัตตัญญูตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ผู้สอนใน โรงเรียน	อื่น ๆ
		๔.๒๘๐๐	๓.๒๖๖๗	๔.๑๐๑๙	๓.๖๐๐๐
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๔.๒๘๐๐	-	๑.๐๑๓๓๓*	.๑๗๘๑๐	.๖๘๐๐๐
รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	๓.๒๖๖๗	-	-	- .๘๓๕๒๔*	- .๓๓๓๓๓๓
ผู้สอนในโรงเรียน	๔.๑๐๑๙	-	-	-	.๕๐๑๙๐
อื่น ๆ	๓.๖๐๐๐	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมัตตัญญูตา มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้านกาลัญญาตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ผู้สอนใน โรงเรียน	อื่น ๆ
		๔.๒๗๓๓	๓.๐๖๖๗	๔.๑๒๑๐	๓.๘๐๐๐
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๔.๒๗๓๓	-	๑.๒๐๖๖๗**	.๑๕๒๓๘	.๔๗๓๓๓
รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	๓.๐๖๖๗	-	-	-๑.๐๕๔๒๙**	- .๗๓๓๓๓
ผู้สอนในโรงเรียน	๔.๑๒๑๐	-	-	-	.๓๒๐๙๕
อื่น ๆ	๓.๘๐๐๐	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกาลัญญาตา มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้านรวมของสัปปุริสธรรม ๗ (n = ๒๔๖)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ผู้สอนใน โรงเรียน	อื่น ๆ
		๔.๐๓๖๓	๓.๒๔๐๗	๔.๑๓๙๔	๓.๗๕๙๓
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๔.๐๓๖๓	-	๑.๐๓๕๑๙**	.๑๓๖๕๑	.๕๑๖๖๗
รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	๓.๒๔๐๗	-	-	- .๘๙๘๖๘*	- .๕๑๘๕๒
ผู้สอนในโรงเรียน	๔.๑๓๙๔	-	-	-	.๓๘๐๑๖
อื่น ๆ	๓.๗๕๙๓	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านรวมของสัปปุริสธรรม ๗ มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา **จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน** (n = ๒๔๖)

หลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๒๓	๓	.๕๐๘	๑.๑๐๒	.๓๔๙
	ภายในกลุ่ม	๑๑๑.๕๑๔	๒๔๒	.๔๖๑		
	รวม	๑๑๓.๐๓๗	๒๔๕			
๒. ด้านอรรถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๒๓๕	๓	.๐๗๘	.๑๘๐	.๙๑๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๕.๒๒๐	๒๔๒	.๔๓๕		
	รวม	๑๐๕.๔๕๕	๒๔๕			
๓. ด้านอัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๙๗๘	๓	.๓๒๖	.๖๒๓	.๖๐๑
	ภายในกลุ่ม	๑๒๖.๕๘๖	๒๔๒	.๕๒๓		
	รวม	๑๒๗.๕๖๔	๒๔๕			
๔. ด้านมัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๘๐๔	๓	๑.๒๖๘	๒.๙๙๙	.๐๓๑*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๓๒๒	๒๔๒	.๔๒๓		
	รวม	๑๐๖.๑๒๗	๒๔๕			
๕. ด้านกาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๐๔	๓	.๔๖๘	.๙๗๖	.๔๐๕
	ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๐๔๙	๒๔๒	.๔๘๐		
	รวม	๑๑๗.๔๕๓	๒๔๕			
๖. ด้านปริสัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๓๑๘	๓	.๑๐๖	.๒๓๑	.๘๗๕
	ภายในกลุ่ม	๑๑๑.๐๔๙	๒๔๒	.๔๕๙		
	รวม	๑๑๑.๓๖๗	๒๔๕			
๗. ด้านปุคคลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๖๓๔	๓	.๒๑๑	.๔๕๓	.๗๑๕
	ภายในกลุ่ม	๑๑๒.๘๒๖	๒๔๒	.๔๖๖		
	รวม	๑๑๓.๔๖๐	๒๔๕			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๖๖๐	๓	.๒๒๐	.๕๘๐	.๖๒๙
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๘๕๙	๒๔๒	.๓๘๐		
	รวม	๙๒.๕๑๙	๒๔๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้านมัตตัญญูตา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๖

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านมัตตัญญูตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๕ ปีขึ้นไป
		๓.๙๒๕๐	๔.๓๐๘๖	๔.๒๒๑๔	๔.๐๕๓๙
๑ - ๕ ปี	๓.๙๒๕๐	-	- .๓๘๓๕๗*	- .๒๙๖๔๓*	- .๑๒๘๙๑
๖ - ๑๐ ปี	๔.๓๐๘๖	-	-	.๐๘๗๑๔	.๒๕๔๖๖*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๒๑๔	-	-	-	.๑๖๗๕๒
๑๕ ปีขึ้นไป	๔.๐๕๓๙	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมัตตัญญูตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ช่วง ๖ - ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในช่วง ๑ - ๕ ปี กับกลุ่มในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี ก็พบว่า กลุ่มในช่วง ๑ - ๕ ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มในช่วง ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในช่วง ๖ - ๑๐ ปี กับกลุ่มในช่วง ๑๕ ปีขึ้นไป ก็พบว่ากลุ่มในช่วง ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มในช่วง ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = ๒๔๖)

หลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๖.๘๐๓	๒	๓.๔๐๒	๗.๗๘๑	.๐๐๑**
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖.๒๓๔	๒๔๓	.๔๓๗		
	รวม	๑๑๓.๐๓๗	๒๔๕			
๒. ด้านอัทธัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๘๖	๒	๑.๐๙๓	๒.๕๗๑	.๐๗๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๒๖๙	๒๔๓	.๔๒๕		
	รวม	๑๐๕.๔๕๕	๒๔๕			
๓. ด้านอิตถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๔๒	๒	๑.๗๗๑	๓.๔๗๐	.๐๓๓*
	ภายในกลุ่ม	๑๒๔.๐๒๓	๒๔๓	.๕๑๐		
	รวม	๑๒๗.๕๖๔	๒๔๕			
๔. ด้านมัตถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๗๖	๒	๑.๑๓๘	๒.๖๖๒	.๐๗๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๘๕๑	๒๔๓	.๔๒๗		
	รวม	๑๐๖.๑๒๗	๒๔๕			
๕. ด้านกาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๓๘๙	๒	๒.๖๙๔	๕.๘๔๓	.๐๐๓**
	ภายในกลุ่ม	๑๑๒.๐๖๔	๒๔๓	.๔๖๑		
	รวม	๑๑๗.๔๕๓	๒๔๕			
๖. ด้านปริสสัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๘๖	๒	.๘๔๓	๑.๘๖๘	.๑๕๗
	ภายในกลุ่ม	๑๐๙.๖๘๑	๒๔๓	.๔๕๑		
	รวม	๑๑๑.๓๖๗	๒๔๕			
๗. ด้านบุคคลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๒๖๒	๒	๒.๑๓๑	๔.๗๔๒	.๐๑๐**
	ภายในกลุ่ม	๑๐๙.๑๙๘	๒๔๓	.๔๔๙		
	รวม	๑๑๓.๔๖๐	๒๔๕			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๒๗	๒	๑.๕๖๓	๔.๒๕๐	.๐๑๕*
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๓๙๓	๒๔๓	.๓๖๘		
	รวม	๙๒.๕๑๙	๒๔๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านธัมมัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ด้านอัตตัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านกาลัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ด้านบุคคลัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้านธัมมัญญาตา, ด้านอัตตัญญาตา, ด้านกาลัญญาตา, และด้านบุคคลัญญาตา โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๗ – ๔.๓๑

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านธัมมัญญาตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๓๓๘๐	๔.๐๒๗๓	๓.๙๖๓๒
ขนาดเล็ก	๔.๓๓๘๐	-	.๓๑๐๗๖**	.๓๗๔๘๗**
ขนาดกลาง	๔.๐๒๗๓	-	-	.๐๖๔๑๑
ขนาดใหญ่	๓.๙๖๓๒	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านธัมมัญญาตา มากกว่าบุคลากรที่ขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ก็พบว่า กลุ่มขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านอัตรัดัญญา (n = ๒๔๖)

กลุ่มขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๒๙๑๑	๔.๒๖๒๖	๓.๙๕๑๘
ขนาดเล็ก	๔.๒๙๑๑	-	.๐๒๘๔๕	.๓๓๙๓๓**
ขนาดกลาง	๔.๒๖๒๖	-	-	.๓๑๐๘๗*
ขนาดใหญ่	๓.๙๕๑๘	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอัตรัดัญญา มากกว่าบุคลากรที่ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มขนาดกลางกับขนาดใหญ่อีกพบว่า กลุ่มขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านกาลัญญูตา (n = ๒๔๖)

กลุ่มขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๒๔๖๕	๓.๙๙๐๙	๓.๘๘๙๕
ขนาดเล็ก	๔.๒๔๖๕	-	.๒๕๕๕๗*	.๓๕๗๐๑**
ขนาดกลาง	๓.๙๙๐๙	-	-	.๑๐๑๔๔
ขนาดใหญ่	๓.๘๘๙๕	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกาลัญญูตา มากกว่าบุคลากรที่ขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ก็พบว่า กลุ่มขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านบุคลิกสัญญา (n = ๒๔๖)

กลุ่มขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๒๔๗๙	๔.๐๕๑๕	๓.๙๐๕๓
ขนาดเล็ก	๔.๒๔๗๙	-	.๑๙๖๓๗*	.๓๔๒๖๒**
ขนาดกลาง	๔.๐๕๑๕	-	-	.๑๔๖๒๕
ขนาดใหญ่	๓.๙๐๕๓	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกสัญญา มากกว่าบุคลากรที่ขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มขนาดเล็กกับขนาดใหญ่อีกพบว่า กลุ่มขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านรวมของสัปปุริสธรรม ๗ (n = ๒๔๖)

กลุ่มขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๒๒๙๓	๔.๐๗๐๗	๓.๙๒๙๘
ขนาดเล็ก	๔.๒๒๙๓	-	.๑๕๘๕๖	.๒๙๙๔๔**
ขนาดกลาง	๔.๐๗๐๗	-	-	.๑๔๐๘๘
ขนาดใหญ่	๓.๙๒๙๘	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านรวมของสัปปุริสธรรม ๗ มากกว่าบุคลากรที่ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

๔.๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๓

ตารางที่ ๔.๓๓ ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ (n = ๒๔๖)

ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	จำนวน/ ความถี่
๑) ด้านธัมมัญญตา	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- ขาดแคลนบุคลากรในการจัดทำแผนของโรงเรียนและงานอื่น ๆ	๔
- ไม่มีการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังคน	๓
- ผู้บริหารไม่นำหลักการในการบริหารมาปฏิบัติจริงเท่าที่ควร	๓
- ขาดการวิเคราะห์งานตามความเหมาะสม	๓
- กำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน	๓
- ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเท่าที่ควร	๑
ข้อเสนอแนะ	
- ควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหาร	๖
- ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อบริหารโรงเรียนดียิ่งขึ้นกว่าเดิม	๓
- การสอบผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้ชัดเจน	๒
- ควรวางตัวคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	๒
- ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียน	๑
๒) ด้านอัตถัญญตา	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- การรู้จักเหตุทำให้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้	๔
- กำหนดเป้าหมายตามผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม	๓
- กำหนดเป้าหมายไว้ แต่ขาดปัจจัยสนับสนุน/ไม่เพียงพอ จึงไม่ประสบผลสำเร็จ	๓
- การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งไม่ชัดเจน	๑
ข้อเสนอแนะ	
- ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมงานให้บรรลุตามที่กำหนดไว้	๖
- การบริหารควรใช้ปัญญา และสติอยู่เสมอ	๓
- ควรตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย	๓
- ควรวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน	๑
- ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม	๑

ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	จำนวน/ ความถี่
๓) ด้านอัตตัญญูตา	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- การยอมรับในสิ่งที่ตัวเองมี ตัวเองเป็น	๗
- ขาดทักษะในการบริหารบุคคลที่เหมาะสม	๔
- วางตัวไม่เหมาะสมในบางสถานการณ์	๒
- ขาดความเข้าใจและขาดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร	๑
ข้อเสนอแนะ	
- ผู้บริหารที่รู้จักตนดี ย่อมบริหารได้ดี	๘
- ควรวางตัวได้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีมารยาทที่ดี	๗
- ควรรู้จักใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน	๓
- รู้จักปล่อยวาง และคิดบวกในทุกสถานการณ์	๑
- ควรประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน	๑
- ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา	๑
๔) ด้านมัตตัญญูตา	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- ทำงานตามกำลังของตนอย่างพอดี	๒
- จัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึง	๒
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด	๑
- กระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง	๑
- วางแผนการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ลดหนี้สิน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	๑
ข้อเสนอแนะ	
- มีความพอดี พอเพียงทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต หรือนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	๖
- มีคุณธรรมประจำใจ สร้างจิตสำนึกที่ดีแก่คนในองค์กร	๕
- แบ่งปันความรู้สึกที่ดีแก่คนอื่น ๆ รอบข้าง	๓
- พิจารณาความดีความชอบได้อย่างทั่วถึง	๑
- กระจายงานให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสม	๑

ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	จำนวน/ ความถี่
๕) ด้านกาลัญญุต	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- จัดลำดับความสำคัญของงานไม่เหมาะสม	๕
- ขาดการวางแผนในการดำเนินงานกับระยะเวลา	๔
- แบ่งเวลาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน	๑
ข้อเสนอแนะ	
- ผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกในองค์กร	๕
- ควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม	๕
- ควรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา	๒
๖) ด้านปรัญญุต	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- ขาดปฏิสัมพันธ์กับชุมชน	๔
- ไม่เข้าใจและไม่รู้จักชุมชนดีพอ	๔
ข้อเสนอแนะ	
- ให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน	๘
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนทำให้การบริหารงานโรงเรียนได้ดี	๖
- ควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๓
๗) ด้านบุคคลัญญุต	
ข้อมูลปัญหา อุปสรรค	
- การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง	๖
- แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสม และชัดเจน	๓
- ขาดความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างของแต่ละบุคคล	๒
ข้อเสนอแนะ	
- ควรพิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล	๖
- ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือกับผู้อื่น	๕
- ต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการทำงานร่วมกัน	๓
- ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคล ส่งผลกับงานที่ได้รับ	๒

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านธัมมัญญา, ด้านอรรถัญญา, ด้านอัตตัญญา, ด้านมัตตัญญา, ด้านกาลัญญา, ด้านปริสสัญญา, และด้านบุคคลัญญา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา อุปสรรค มีดังนี้

ด้านธัมมัญญา พบว่า ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ มีปัญหา อุปสรรคอันดับแรก คือ ขาดแคลนบุคลากรในการจัดทำแผนของโรงเรียนและงานอื่น ๆ มีจำนวน ๔ คน รองลงมา มีด้วยกัน ๔ ประเด็น ดังนี้ ไม่มีการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังคน, ผู้บริหารไม่นำหลักการในการบริหารมาปฏิบัติจริงเท่าที่ควร, ขาดการวิเคราะห์งานตามความเหมาะสม, กำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน มีจำนวนประเด็นอย่างละ ๓ คน และสุดท้าย ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเท่าที่ควร มีจำนวน ๑ คน

ด้านอรรถัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การรู้จักเหตุทำให้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีจำนวน ๔ คน รองลงมา คือ กำหนดเป้าหมายตามผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และกำหนดเป้าหมายไว้ แต่ขาดปัจจัยสนับสนุน/ไม่เพียงพอ จึงไม่ประสบผลสำเร็จ มีจำนวนอย่างละ ๓ คน และสุดท้าย การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งไม่ชัดเจน มีจำนวน ๑ คน

ด้านอัตตัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การยอมรับในสิ่งที่ตัวเองมีตัวเองเป็น มีจำนวน ๗ คน รองลงมา คือ ขาดทักษะในการบริหารบุคคลที่เหมาะสม มีจำนวน ๔ คน วางตัวไม่เหมาะสมในบางสถานการณ์ มีจำนวน ๒ คน และสุดท้าย ขาดความเข้าใจและขาดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร มีจำนวน ๑ คน

ด้านมัตตัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ ทำงานตามกำลังของตนอย่างพอดี และจัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึง มีจำนวนอย่างละ ๒ คน รองลงมา มีด้วยกัน ๓ ประเด็น ดังนี้ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด, กระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง และวางแผนการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ลดหนี้สิน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีจำนวนอย่างละ ๑ คน

ด้านกาลัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ จัดลำดับความสำคัญของงานไม่เหมาะสม มีจำนวน ๕ คน รองลงมา คือ ขาดการวางแผนในการดำเนินงานกับระยะเวลา มีจำนวน ๔ คน และสุดท้าย แบ่งเวลาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน มีจำนวน ๑ คน

ด้านปริสสัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรกมี ๒ ประเด็น คือ ขาดปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และไม่เข้าใจและไม่รู้จักชุมชนดีพอ มีจำนวนอย่างละ ๔ คน

ด้านบุคคลัญญา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง มีจำนวน ๖ คน รองลงมา คือ แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสม และชัดเจน มีจำนวน ๓ คน และสุดท้าย ขาดความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีจำนวน ๒ คน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

ด้านธัมมัญญตา พบว่า ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะ อันดับแรกคือ ควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหาร มีจำนวน ๖ คน ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อบริหารโรงเรียนดียิ่งขึ้นกว่าเดิม มีจำนวน ๓ คน ส่วนการสอบผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้ชัดเจน และควรวางตัวคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีจำนวนอย่างละ ๒ คน สุดท้าย คือ ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียน มีจำนวน ๑ คน

ด้านอัตถัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและส่งเสริมงานให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ มีจำนวน ๖ คน รองลงมา มี ๒ ประเด็น ดังนี้ การบริหารควรใช้ปัญญา และสติอยู่เสมอ, ควรตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย มีจำนวนอย่างละ ๓ คน และสุดท้ายมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ควรนำหลักวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน, ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มีจำนวนอย่างละ ๑ คน

ด้านอัตตัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารที่รู้จักตนดี ย่อมบริหารได้ดี มีจำนวน ๘ คน รองลงมา คือ ควรวางตัวได้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีมารยาทที่ดี มีจำนวน ๗ คน ควรรู้จักใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีจำนวน ๓ คน และ ๓ ประเด็นสุดท้าย คือ รู้จักปล่อยวาง และคิดบวกในทุกสถานการณ์, ควรประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีจำนวนอย่างละ ๑ คน

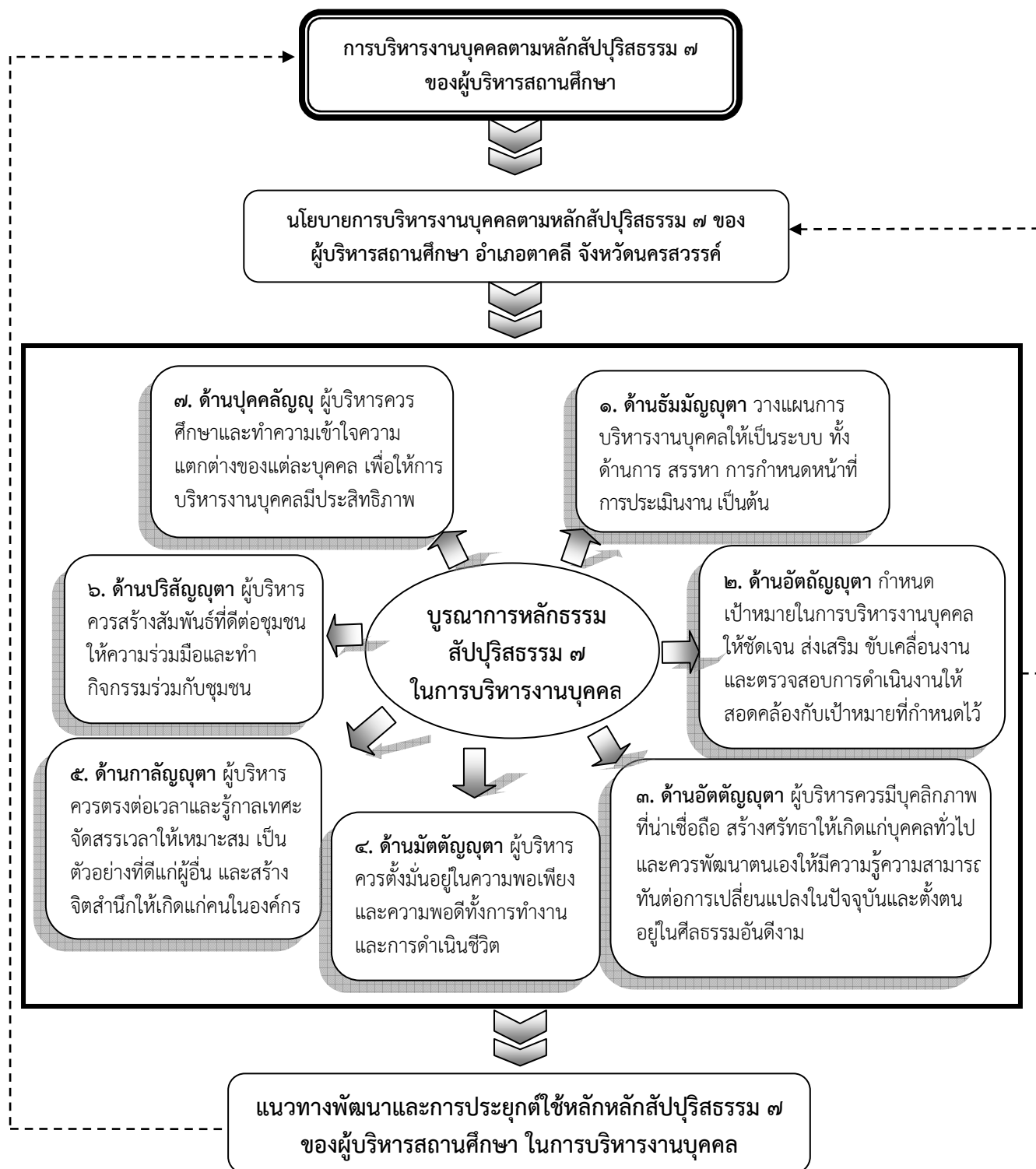
ด้านมัตตัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ มีความพอดี พอเพียงทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต หรือนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ มีจำนวน ๖ คน มีคุณธรรมประจำใจ สร้างจิตสำนึกที่ดีแก่คนในองค์กร มีจำนวน ๕ คน แบ่งปันความรู้สึที่ดีแก่คนอื่น ๆ รอบข้าง มีจำนวน ๓ คน และ ๒ ประเด็นสุดท้าย คือ พิจารณาความดีความชอบได้อย่างทั่วถึง และกระจายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม มีจำนวน ๑ คน

ด้านกาลัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรกมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกในองค์กร และควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม มีจำนวนอย่างละ ๕ คน และสุดท้าย คือ ควรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา มีจำนวน ๒ คน

ด้านปริสสัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน มีจำนวน ๘ คน รองลงมา คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนทำให้การบริหารงานโรงเรียนได้ดี มีจำนวน ๖ คน และสุดท้าย คือ ควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจำนวน ๓ คน

ด้านบุคคลัญญตา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควรพิจารณาความดีความชอบหรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีจำนวน ๖ คน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือกับผู้อื่น มีจำนวน ๕ คน ต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการทำงานร่วมกัน มีจำนวน ๓ คน และสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ มีจำนวน ๒ คน

๔.๕ องค์ความรู้แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์