

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๔๖ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๘ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙๗ ในส่วนของระดับอายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 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

๕.๑.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานสรุปผลได้ดังนี้

เพศ เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับเพศของบุคลากร จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($t = ๑.๔๐๖$, $Sig = ๐.๑๖๑$) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๒.๔๓๒$, $Sig = .๐๑๖$) ด้านอรรถัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๒.๓๒๔$, $Sig = .๐๒๑$) ด้านอัตตัญญาตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๐.๙๓๓$, $Sig = ๐.๓๕๒$) ด้านมัตตัญญาตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๑.๖๕๔$, $Sig = ๐.๐๙๙$) ด้านกาลัญญาตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๑.๐๖๐$, $Sig = ๐.๒๙๐$) ด้านปริสสัญญาตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = -๒.๒๗๒$, $Sig = ๐.๐๗๘๖$) ด้านบุคคลัญญาตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($t = ๐.๙๑๐$, $Sig = ๐.๓๖๔$) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับอายุของบุคลากร จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับการศึกษาของบุคลากร จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($F = ๔.๐๘๔$, $Sig = .๐๑๘$) ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ด้านอรรถัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านมัตตัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านกาลัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ ทุกด้าน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($F = ๓.๐๙๒$, $Sig = .๐๒๘$) ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านปรีชาญาณ และด้านบุคลิกลัคนา ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้านธัมมัญญา, ด้านอรรถัญญา, ด้านอัตตัญญา, ด้านมัตตัญญา, และด้านกาลัญญา โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังนี้

ด้านธัมมัญญา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านธัมมัญญา มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ด้านอรรถัญญา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอรรถัญญา มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ด้านอัตตัญญา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอัตตัญญา มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ด้านมัตตัญญา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมัตตัญญา มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ด้านกาลัญญตา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกาลัญญตา มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ด้านรวมของสัปปุริสธรรม ๗ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านรวมของสัปปุริสธรรม ๗ มากกว่าบุคลากรที่เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนกับกลุ่มผู้สอนในโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มผู้สอนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้านมัตตัญญตา โดยจำแนกตามประสบการณ์ที่ทำงาน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังนี้

ด้านมัตตัญญตา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง ๑ - ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมัตตัญญตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 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

ขนาดสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับขนาดสถานศึกษาของบุคลากร จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .๐๑ ด้านอัตตัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านกาลัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ด้านบุคคลัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ ทุกด้าน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้านธัมมัญญา, ด้านอัตตัญญา, ด้านกาลัญญา, และด้านบุคคลัญญา โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังนี้

ด้านธัมมัญญา พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านธัมมัญญา มากกว่าบุคลากรที่ขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ก็พบว่า กลุ่มขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ด้านอัตตัญญา พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอัตตัญญา มากกว่าบุคลากรที่ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มขนาดกลางกับขนาดใหญ่ก็พบว่า กลุ่มขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ด้านกาลัญญา พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกาลัญญา มากกว่าบุคลากรที่ขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ก็พบว่า กลุ่มขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ด้านบุคคลัญญา พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคคลัญญา มากกว่าบุคลากรที่ขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และเมื่อมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ก็พบว่า กลุ่มขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ด้านรวมของสัปปุริสธรรม ๗ พบว่า บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านรวมของสัปปุริสธรรม ๗ มากกว่าบุคลากรที่ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบสมมติฐานโดยตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จำแนกตามสมมติฐานที่ ๑ -๖

ปัจจัยส่วนบุคคล		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ	ประสบการณ์ในการทำงาน	ขนาดสถานศึกษา
ด้านธัมมัญญตา	ยอมรับสมมติฐาน	✓	-	✓	✓	-	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	-	✓	-	-	✓	-
ด้านอรรถัญญตา	ยอมรับสมมติฐาน	✓	-	✓	✓	-	-
	ปฏิเสธสมมติฐาน	-	✓	-	-	✓	✓
ด้านอัตถัญญตา	ยอมรับสมมติฐาน	-	-	-	✓	-	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	✓	✓	✓	-	✓	-
ด้านมัตถัญญตา	ยอมรับสมมติฐาน	-	-	✓	✓	✓	-
	ปฏิเสธสมมติฐาน	✓	✓	-	-	-	✓
ด้านกาลัญญตา	ยอมรับสมมติฐาน	-	-	✓	✓	-	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	✓	✓	-	-	✓	-
ด้านปริสสัญญตา	ยอมรับสมมติฐาน	-	-	-	-	-	-
	ปฏิเสธสมมติฐาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านบุคคลัญญตา	ยอมรับสมมติฐาน	-	-	-	-	-	✓
	ปฏิเสธสมมติฐาน	✓	✓	✓	✓	✓	-

จากตารางที่ ๕.๑ สรุปได้ว่า

จากการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า เพศ, อายุ, และประสบการณ์การทำงานของบุคลากร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนระดับการศึกษา, ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ, และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในด้านธัมมัญญตา ด้านอรรถัญญตา ด้านอัตถัญญตา ด้านมัตตัญญตา ด้านกาลัญญตา ด้านปริสสัญญตา และด้านบุคคลัญญตา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัญหา/อุปสรรค พบว่า ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ **ด้านธัมมัญญตา** พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ ขาดแคลนบุคลากรในการจัดทำแผนของโรงเรียนและงานอื่น ๆ รองลงมามีด้วยกัน ๔ ประเด็น ดังนี้ ไม่มีการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังคน, ผู้บริหารไม่นำหลักการในการบริหารมาปฏิบัติจริงเท่าที่ควร, ขาดการวิเคราะห์งานตามความเหมาะสม, กำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน และสุดท้าย ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเท่าที่ควร **ด้านอรรถัญญตา** พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การรู้จักเหตุทำให้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ กำหนดเป้าหมายตามผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และกำหนดเป้าหมายไว้แต่ขาดปัจจัยสนับสนุน/ไม่เพียงพอ จึงไม่ประสบผลสำเร็จ และสุดท้าย การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งไม่ชัดเจน **ด้านอัตถัญญตา** พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การยอมรับในสิ่งที่ตัวเองมีตัวเองเป็น รองลงมา คือ ขาดทักษะในการบริหารบุคคลที่เหมาะสม วางตัวไม่เหมาะสมในบางสถานการณ์ และสุดท้าย ขาดความเข้าใจและขาดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร **ด้านมัตตัญญตา** พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ ทำงานตามกำลังของตนอย่างพอดี และจัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึง รองลงมามีด้วยกัน ๓ ประเด็น ดังนี้ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด, กระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง และวางแผนการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ลดหนี้สิน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ **ด้านกาลัญญตา** พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ จัดลำดับความสำคัญของงานไม่เหมาะสม รองลงมา คือ ขาดการวางแผนในการดำเนินงานกับระยะเวลา และสุดท้าย แบ่งเวลาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน **ด้านปริสสัญญตา** พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรกมี ๒ ประเด็น คือ ขาดปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และไม่เข้าใจและไม่รู้จักชุมชนดีพอ **และด้านบุคคลัญญตา** พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง รองลงมา คือ แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสม และชัดเจน และสุดท้าย ขาดความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะ พบว่า ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ **ด้านธัมมัญญตา** พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหาร ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อบริหารโรงเรียนดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ส่วนการสอบผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้ชัดเจน และควรวางตัวคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สุดท้าย คือ ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียน **ด้านอรรถัญญตา** พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริม

งานให้บรรลุสิ่งที่กำหนดไว้ รองลงมา มี ๒ ประเด็น ดังนี้ การบริหารควรใช้ปัญญา และสตยู่เสมอ, ควรตรวจสอบการดำเนินงานตามความเหมาะสม และสุดท้ายมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ควรวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน, ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม **ด้านอัตถิยญา** พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารที่รู้จักตนดี ย่อมบริหารได้ดี รองลงมา คือ ควรวางตัวได้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีมารยาทที่ดี ควรรู้จักใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และ ๓ ประเด็นสุดท้าย คือ รู้จักปล่อยวาง และคิดบวกในทุกสถานการณ์, ควรประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา **ด้านมัตถิยญา** พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ มีความพอดี พอเพียงทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต หรือนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ คุณธรรมประจำใจ สร้างจิตสำนึกที่ดีแก่คนในองค์กร แบ่งปันความรู้สึที่ดีแก่คนอื่นๆ รอบข้าง และ ๒ ประเด็นสุดท้าย คือ พิจารณาความดีความชอบได้อย่างทั่วถึง และกระจายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม **ด้านกาลิยญา** พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรกมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกในองค์กร และควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม และสุดท้าย คือ ควรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา **ด้านปริสัยญา** พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน รองลงมา คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนทำให้การบริหารงานโรงเรียนได้ดี และสุดท้าย คือ ควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน **และด้านบุคคลิยญา** พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควรพิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือกับผู้อื่น ต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการทำงานร่วมกัน และสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ

๕.๑.๕ องค์ความรู้แนวทางการพัฒนาในการใช้การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

รูปแบบแนวทางการประยุกต์ใช้การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ได้เสนอแนวทางในการทำนโยบายการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยบูรณาการหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาและประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอธิบายในรายละเอียด ดังนี้

บูรณาการหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารงานบุคคลมีทั้งหมด ๗ ด้าน คือ ด้านธัมมัญญา ด้านอัตถิยญา ด้านอัตถิยญา ด้านมัตถิยญา ด้านกาลิยญา ด้านปริสัยญา และด้านบุคคลิยญา มากำหนดเป็นนโยบายการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ คือ

๑. ด้านธัมมัญญา วางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบ ทั้งด้านการ สรรหา การ กำหนดหน้าที่ การประเมินงาน เป็นต้น

๒. ด้านอัตถิยญา กำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน ส่งเสริม ขับเคลื่อนงาน และตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. **ด้านอัตตัญญูตา** ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ สร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม

๔. **ด้านมัตตัญญูตา** ผู้บริหารควรตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียง และความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต

๕. **ด้านกาลัญญูตา** ผู้บริหารควรตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะ จัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร

๖. **ด้านปริสัญญูตา** ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน

๗. **ด้านบุคคลัญญูตา** ผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

จากการวิจัยทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับหลักสัปบุริสธรรม ๗ ตั้งแต่กระบวนการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนงาน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลงาน เป็นต้น ทั้งหมดนี้ต้องอาศัยหลักการทำงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้จักเหตุและความรู้จักผลประกอบในการวางแผนงานโดยกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน แล้วกำหนดวิธีการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยต้องคำนึงถึงงบประมาณ ความพอดีในการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาในการทำงานได้เหมาะสม มีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้ถูกต้องเพื่อสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และทันเวลา ทั้งนี้ผู้บริหารเองจะต้องรู้จักใช้คนในการทำงานโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้เหมาะสมตามความสามารถและความแตกต่างของแต่ละบุคคล กระจายงานได้ทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเองตลอดเวลาและให้ขวัญกำลังใจอยู่เนื่อง ๆ นอกจากนี้ส่วนสำคัญที่มีผลต่อสถานศึกษานั้นคือ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนอย่างมากที่ผลักดันให้ของสถานศึกษาดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้เรียนส่วนใหญ่ก็มาจากชุมชนเหล่านี้หากส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้พร้อมในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขแล้วย่อมทำให้ชุมชนพัฒนาได้อย่างยั่งยืนเมื่อชุมชนดีมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ แล้วก็จะสามารถส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาบุคคลในชุมชนต่อไป ทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มจากตัวผู้บริหารที่ต้องรู้จักตนเองก่อนแล้วพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง มีคุณธรรมประจักษ์ในการดำรงชีวิต เพื่อพัฒนาสังคมต่อไป

หลักธรรมสัปบุริสธรรม ๗ นี้มีส่วนอย่างมากที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการดำเนินชีวิตของตัวผู้บริหารเองด้วย ทั้งหมดนี้มีส่วนสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยบูรณาการหลักสัปบุริสธรรมทั้ง ๗ ด้านในการบริหารงานบุคคล โดยจัดทำเป็นนโยบายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาและการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๔$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ หากพิจารณาในแต่ละด้านสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) **ด้านธัมมัญญตา** จากการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ธัมมัญญตา หมายถึง รู้หลักหรือรู้จักเหตุ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาพชร อคฺคปญฺโญ (วลัยศรี) เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ พบว่า ความเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ ในด้านธัมมัญญตาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันกับการวิจัยในครั้งนี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหารุ่งโรจน์ ธมฺมฐฺเมธี เรื่อง หลักภาวะผู้นำตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำและผู้บริหารทุกระดับ และเป็นกลไกให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำที่ดีต้องมีการพัฒนาจิตใจตนเองและยึดหลักธรรมในการบริหาร ได้แก่ ราชสังคหวัตถุ อปทานิยธรรม จักรวรรดิวัตร ทศพิธราชธรรม อคติ ๔ พรหมวิหาร ๔ สัปปุริสธรรม ๗ อธิปไตย ๓ และสารณียธรรม และพระพุทธศาสนามุ่งที่จะสร้างบุคคลให้เป็นผู้นำที่ดี ทุกคนล้วนสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ศักยภาพที่สูงขึ้นไปได้ หากบุคคลนั้นนำเอาหลักธรรมไปใช้ในการพัฒนาตนและปกครองผู้อื่น โดยการพัฒนาคณะธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๒) **ด้านอัตถัญญตา** จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า อัตถัญญตา หมายถึง รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาพชร อคฺคปญฺโญ (วลัยศรี) เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ พบว่า ความเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ โดยรวม

อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านธัมมัญญาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาคมเพชร วชิรปัญญา (เรืองผา)** จากการวิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” พบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคลด้านความเป็นผู้รู้จักผล เช่นเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้

๓) ด้านอัตตัญญา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)** ได้กล่าวไว้ว่า อัตตัญญา หมายถึง รู้จักตน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์)** เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ พบว่า ระดับภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นในด้านอัตตัญญา พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระณัด วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์)** เรื่อง การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ พบว่า ผู้นำที่ดีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในพระพุทธศาสนา จะต้องยึดหลักธรรมเป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

๔) ด้านมัตตัญญา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)** ได้กล่าวไว้ว่า มัตตัญญา หมายถึง รู้จักประมาณ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสมควร ศรีสงคราม** เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ในด้านรู้จักประมาณ พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บรรจง หมายมั่น** เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับสันโดษเพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาบุคลิกภาพธรรมาธิปไตย พบว่า การกระทำของสัตบุรุษคือ ผู้ที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณย่อมมีความสัมพันธ์กัน เพราะรู้จักเหตุผลแล้วก็จะรู้จักตน เมื่อรู้จักตนแล้ว ก็รู้จักกาลและรู้จักประมาณ เมื่อรู้จักประมาณก็จะรู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับงานและรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามวัฒนธรรมของชุมชนนั้น

๕) ด้านกาลัญญา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)** ได้กล่าวไว้ว่า กาลัญญา หมายถึง รู้จักกาลเวลา คุณธรรม ๗ ประการอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง ๗ ประการนี้ เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้อำนาจสามารถจัดการสามารถปฏิบัติการในภาระงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ **พระมหาสมควร ศรีสงคราม** เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ในด้านรู้จักประมาณ พบว่าอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสามารถ อานนโท** เรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม พบว่า ผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นศูนย์รวมหลักการมีจุดมุ่งหมาย ในการทำงาน มีการประเมินตน มีการรู้จักประมาณความพอดีในทุกกรณี รู้จักเวลาที่เหมาะในการดำเนินกิจการ รู้ระเบียบโครงสร้างของสังคม ตลอดจนรู้จักประเภทบุคคลที่ควรคบหา ทำให้สามารถเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับหน้าที่และนำความสงบมาสู่สังคมได้

๖) ด้านปรีชาญาณ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)** ได้กล่าวไว้ว่า ปรีชาญาณหมายถึง รู้จักชุมชน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์)** เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ กล่าวว่า ระดับภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านกาลัญญตา นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านธัมมัญญตา ด้านอัตถัญญตา ด้านอัตตัญญตา ด้านมัตตัญญตา ด้านปรีชาญาณ และด้านบุคคลัญญตา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นันทวรรณ อีสรานวัฒน์ชัย** เรื่อง ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม พบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก “ธรรม” เช่น พรหมวิหาร ๔ พละ ๕ และสัปปุริสธรรม ๗ เป็นต้น เป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ และนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคงตลอดไปรูปแบบผู้นำที่พึงประสงค์ในยุค โลกาภิวัตน์

๗) ด้านบุคคลัญญตา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)** ได้กล่าวไว้ว่ารู้จักบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระณัด วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์)** เรื่อง การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ พบว่า หลักการบริหารงานควรมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนาระบบการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสามารถ อานนโท** เรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม พบว่า ผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมต้องรู้จักประเภทบุคคลที่ควรคบหาทำให้สามารถเป็นผู้นำที่เหมาะสมในหน้าที่ และนำความสงบมาสู่ สังคมได้

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๖ ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) **เพศ** ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สุชาติ น้ำประสานไทย** เรื่อง การศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันของผู้บริหารทางด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ในด้านวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

๒) **อายุ** ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สุชาติ น้ำประสานไทย** เรื่อง การศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันของผู้บริหารทางด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ในด้านวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

๓) **ระดับการศึกษา** ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **บุญชู แสงสุข** จากการวิจัยเรื่อง ทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรม ที่ระดับนัยสำคัญที่ .๐๕

๔) **ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ** ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **มงคล ภาธรธวานนท์** จากการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุเทพ ยิ่งยืน** จากการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการ บริหารงานบุคคล

^๑มงคล ภาธรธวานนท์, พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด, **วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๓๙).

ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่าพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาจากการจำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๕) ประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาเกี๊ยะ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สุชาติ น้ำประสานไทย** เรื่อง การศึกษาวิจัยทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันของผู้บริหารทางด้านเพศ อายุ และประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ในด้านทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประชาติร์ โนนทวงษ์** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บริสุทธิ์ สังชาติร์** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต ๓ พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๖) ขนาดสถานศึกษา ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาเกี๊ยะ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **มงคล ภาธรธวานนท์** จากการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ประชาติร์ โนนทวงษ์** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเทศบาลขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บัญญัติ เผื่อนสีเมือง** จากการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน มีประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และประสิทธิผลการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕

๕.๒.๓ ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาข้อมูลปัญหา อุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยพิจารณาในแต่ละด้านตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ได้แก่ ด้านธัมมัญญตา ด้านอัทธัญญตา ด้านอัตตัญญตา ด้านมัตตัญญตา ด้านกาลัญญตา ด้านปริสสัญญตา และด้านปุคคลัญญตา สามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) **ด้านธัมมัญญตา** จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ ขาดแคลนบุคลากรในการจัดทำแผนของโรงเรียนและงานอื่น ๆ รองลงมาคือด้วยกัน ๔ ประเด็น ดังนี้ ไม่มีการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังคน, ผู้บริหารไม่นำหลักการในการบริหารมาปฏิบัติจริงเท่าที่ควร, ขาดการวิเคราะห์งานตามความเหมาะสม, กำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน และสุดท้าย ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์** จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอมะเข่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสอดคล้องกับการขาดแคลนบุคลากรในการจัดทำแผนของโรงเรียนและงานอื่น ๆ, การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการขาดการวิเคราะห์งาน การประเมินงานไม่เป็นระบบสอดคล้องกับการกำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภोजอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ผู้บริหารไม่มีการวางแผนและวางแผนไม่สอดคล้องกับปัญหา ผู้บริหารไม่นำหลักการในการบริหารมาปฏิบัติจริงเท่าที่ควร, การวางแผนไม่สอดคล้องกับปัญหา สอดคล้องกับปัญหาผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเท่าที่ควร, และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรขาดความชัดเจน ไม่แจ้งเกณฑ์การประเมินล่วงหน้า และครูไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับปัญหาการกำหนดการประเมินงานไม่ชัดเจน

๒) **ด้านอัทธัญญตา** จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การรู้จักเหตุทำให้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ กำหนดเป้าหมายตามผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และกำหนดเป้าหมายไว้ แต่ขาดปัจจัยสนับสนุน/ไม่เพียงพอ จึงไม่ประสบผลสำเร็จ และสุดท้าย การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการวิจัยเรื่อง การบริหาร งานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภोजอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ทำให้การดำเนินการตามแผนของโรงเรียนไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับปัญหาการรู้จักเหตุทำให้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้เพราะทราบถึงที่มาหรือสาเหตุของผลที่เกิดขึ้นได้

๓) **ด้านอัตตัญญตา** จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การยอมรับในสิ่งที่ตัวเองมีตัวเองเป็น รองลงมา คือ ขาดทักษะในการบริหารบุคคลที่เหมาะสม วางตัวไม่เหมาะสมในบางสถานการณ์ และสุดท้าย ขาดความเข้าใจและขาดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการวิจัยเรื่อง การบริหาร งานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภोजอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ปัญหาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ความสามารถของบุคลากรไม่หลากหลาย ขาดการนิเทศประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงกับปัญหาขาดทักษะในการบริหารบุคคลที่เหมาะสมและ

ขาดความเข้าใจและขาดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควรเพราะการรู้จักบุคคลและเข้าใจใ้ย่อมสามารถกำหนดบุคลากรได้ตรงกับงาน ซึ่งเป็นทักษะการบริหารบุคคลของผู้บริหารที่ดี

๔) ด้านมัตตัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ ทำงานตามกำลังของตนอย่างพอดี และจัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึง รองลงมา มีด้วยกัน ๓ ประเด็น ดังนี้ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด, กระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง และวางแผนการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ลดหนี้สิน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์** จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีปัญหาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และบุคลากรที่มีวามไวไม่ตรงกับสายงานสอดคล้องกับปัญหาที่ว่ากระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยลง, ขาดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับปัญหาที่ว่างบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุต)** จากการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอทั้งด้านการสรรหาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล และการพัฒนาบุคคล ตรงกับจัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึงและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด

๕) ด้านกาลัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ จัดลำดับความสำคัญของงานไม่เหมาะสม รองลงมา คือ ขาดการวางแผนในการดำเนินงานกับระยะเวลาและสุดท้าย แบ่งเวลาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำป็น** จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ผู้บริหารไม่มีการวางแผนตรงกับการจัดลำดับความสำคัญของงานไม่เหมาะสมเพราะขาดการวางแผนงานย่อมทำให้การทำงานไม่ทันเวลา ยังตรงกับการขาดการวางแผนในการดำเนินงานกับระยะเวลาเพราะผู้บริหารขาดการวางแผนงาน และสุดท้ายตรงกับการแบ่งเวลาในการทำงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจนเพราะผู้บริหารไม่มีการวางแผนยอมหมายถึงการบริหารเวลาด้วยจึงส่งผลให้แบ่งแยกงานไม่ชัดเจนจนอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน

๖) ด้านปริสัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรกมี ๒ ประเด็น คือ ขาดปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และไม่เข้าใจและไม่รู้จักชุมชนดีพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุต)** จากการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า งบประมาณมีน้อยไม่สามารถสรรหาบุคคลได้ตามต้องการและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตรงกับปัญหาการขาดปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และไม่เข้าใจและไม่รู้จักชุมชนดีพอ จึงทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร

๗) ด้านบุคคลัญญูตา จากการศึกษา พบว่า มีปัญหา อุปสรรค อันดับแรก คือ การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง รองลงมา คือ แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสม และชัดเจน และสุดท้าย ขาดความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์**

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีปัญหาในเรื่องบุคลากรได้รับการดำเนินงานไม่ตรงกับความสามารถและความถนัดสอดคล้องกับการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสมและชัดเจน, ปัญหาเรื่องโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเสียเปรียบโรงเรียนขนาดใหญ่ ขาดขวัญและกำลังใจเนื่องจากภาระงานมากแต่ค่าตอบแทนน้อย และการประเมินขาดความยุติธรรมสอดคล้องกับปัญหาการพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเกียรติศักดิ์ จนทอมโม (ยันตรุต)** จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคคลพ้นจากงานเพราะทุจริตขัดแย้งภายในหน่วยงานและขู้สาว ตรงกับขาดความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพราะในการพิจารณาการลงโทษต้องรู้และเข้าใจในตัวบุคคล

จากการศึกษาข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยพิจารณาในแต่ละด้านตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ได้แก่ ด้านธัมมัญญตา ด้านอัตถัญญตา ด้านอัตตัญญตา ด้านมัตตัญญตา ด้านกาลัญญตา ด้านปริสัญญตา และด้านปุคคลัญญตา สามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ด้านธัมมัญญตา จากการศึกษ พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหาร ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อบริหารโรงเรียนดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ส่วนการสอบผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้ชัดเจน และควรวางตัวคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สุดท้าย คือ ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ควรจัดสรรและเพิ่มบุคลากรให้ตรงกับสายงานสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ว่าควรวางตัวคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า, ควรสร้างเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจนสอดคล้องกับข้อเสนอแนะควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหารเพราะการจะสร้างเกณฑ์การประเมินงานได้นั้น แสดงว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้หลักการบริหารและนำมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินงาน

๒) ด้านอัตถัญญตา จากการศึกษ พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมงานให้บรรลุดังที่กำหนดไว้ รองลงมา มี ๒ ประเด็น ดังนี้ การบริหารควรใช้ปัญญา และสติอยู่เสมอ, ควรตรวจสอบการดำเนินงานตามความเหมาะสม และสุดท้ายมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ควรวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน, ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ควรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมงานให้บรรลุดังที่กำหนดไว้เพราะการวางแผนงานนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ถูกต้องก่อน

ดำเนินงาน และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ว่าควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเพราะการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมจึงเกิดความร่วมมือของทุกคน, ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนพัฒนาในปีการศึกษาต่อไปตรงกับควรวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานเพราะการนำผลงานในครั้งก่อนไปใช้เพื่อวางแผนในการดำเนินงานครั้งต่อไปนั้นแสดงถึงการวางแผนโดยผ่านการวิเคราะห์หน่วยงานแล้วนั่นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุต)** จากการวิจัยเรื่อง การศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ควรจัดงบประมาณในการบริหารงานโรงเรียนและไม่ใช่งบประมาณผิดวัตถุประสงค์ ตรงกับผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมงานให้บรรลุถึงที่กำหนดไว้

๓) ด้านอัตตัญญา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ผู้บริหารที่รู้จักตนดี ย่อมบริหารได้ดี รองลงมา คือ ควรวางตัวได้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีมารยาทที่ดี ควรรู้จักจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และ ๓ ประเด็นสุดท้าย คือ รู้จักปล่อยวางและคิดบวกในทุกสถานการณ์, ควรประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา **วีระ สุรินทร์** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ควรประเมินแบบมีส่วนร่วมและให้ทั่วถึง จัดรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบ และควรมีความยุติธรรมในการประเมิน ตรงกับควรรู้จักจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันเพราะผู้บริหารควรรู้จักและเข้าใจในตัวบุคคลจึงจะสามารถประเมินผลได้อย่างถูกต้อง และการมีน้ำใจนั้นคู่กับการพิจารณาความดีความชอบได้ทั่วถึง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการศึกษา การบริหาร งานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า, ควรสร้างเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน และควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องตรงกับควรประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน เพราะการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลปฏิบัติย่อมเป็นแนวทางในการประเมินตนเองด้วย

๔) ด้านมัตตัญญา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ มีความพอดีพอเพียงทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต หรือนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ คุณธรรมประจำใจ สร้างจิตสำนึกที่ดีแก่คนในองค์กร แบ่งปันความรู้สึที่ดีแก่คนอื่น ๆ รอบข้าง และ ๒ ประเด็นสุดท้าย คือ พิจารณาความดีความชอบได้อย่างทั่วถึง และกระจายงานให้แก่แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์** จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าควรจัดสรรและเพิ่มบุคลากรให้ตรงกับสายงาน ควรสำรวจข้อมูลบุคลากรสอดคล้องกับการกระจายงานให้แก่แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม, ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นให้ทุกคนด้วยการพิจารณาจากผลงาน และควรประเมินแบบมีส่วนร่วม ทั่วถึง และยุติธรรมสอดคล้องกับการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างทั่วถึง

๕) ด้านกาลัญญา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรกมีด้วยกัน ๒ ประเด็น คือ ผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกในองค์กร และควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม และสุดท้าย คือ ควรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์

และเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการวิจัยเรื่อง การบริหาร งานบุคลากร ในสถานศึกษา อำเภोजอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่าควรมีการวางแผนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า ตรงกับผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่งที่ดี แก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกในองค์กร และควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม เพราะการวางแผน จะช่วยในเรื่องของการบริหารเวลาของผู้บริหารและวางแผนการจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่าง เหมาะสมด้วย

๖) ด้านปรัญญา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ให้ความร่วมมือ และทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน รองลงมา คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนทำให้การบริหารงาน โรงเรียนได้ดี และสุดท้าย คือ ควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** จากการวิจัยเรื่อง การบริหาร งานบุคลากรใน สถานศึกษา อำเภोजอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ พบว่า ควรมีการวางแผนใช้บุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตรงกับควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพราะการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นย่อมเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้มากกว่าส่วน ตน เนื่องจากต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีเป้าหมายเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ **พระมหาเกียรติศักดิ์ จนทอมโม (ยันตรตร)** จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนว ทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เสริมสร้างความรักความศรัทธาในองค์กรเพื่อเป็นที่ประจักษ์ต่อ บุคคลภายนอกตรงกับการให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน, ประกาศสดุดีเกียรติคุณ บุคลากรดีเด่นประจำปีและจัดตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาผลงานตรงกับการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อชุมชนทำให้การบริหารงานโรงเรียนได้ดีเพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ต่อบุคคลภายนอกย่อมได้รับการ ร่วมมือในการทำกิจกรรมกับชุมชนและนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรต่อไป

๗) ด้านบุคคลัญญา จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะ อันดับแรก คือ ควร พิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือกับผู้อื่น ต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละ บุคคลและการทำงานร่วมกัน และสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระ สุรินทร์** จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอมแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ควรมี แผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรจัดการ อบรมเชิงปฏิบัติการมากกว่าการสัมมนา สอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ว่าควรส่งเสริมให้บุคคลมีการ พัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ, และควรประเมินแบบมี ส่วนร่วมและให้ทั่วถึง จัดรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบ และควรมีความยุติธรรมในการประเมิน ตรงกับข้อเสนอแนะที่กล่าวว่าควรพิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล และยังตรงกับต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการทำงานร่วม กันเพราะถ้าผู้บริหารขาดการสำรวจและการสังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลแล้วย่อมประเมิน การปฏิบัติงานได้คลาดเคลื่อนหรือไม่ถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเกียรติศักดิ์ จนทอมโม (ยันตรตร)** จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหาร งาน

บุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ควรมีแผนการพิจารณาผลงาน บุคลากรดำรงตำแหน่งเหมาะสมกับงาน จัดตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาผลงาน ควรหางบประมาณเพื่อเพิ่มอัตราเงินเดือน ประกาศสดุดีเกียรติคุณบุคลากรดีเด่น ประจำปี ตรงกับ ควรพิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล และส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ, ควรรับสมัครให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคล และควรเสริมสร้างสวัสดิการตามคุณวุฒิการศึกษาตรงกับการสำรวจและการสังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร

ควรพิจารณาความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีนุชยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือกับผู้อื่น ต้องสำรวจ สังเกตความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการทำงานร่วมกัน และสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) ผู้บริหารควรวางแผนการจัดการบริหารอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้
- ๒) ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมที่ส่งเสริมการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานบุคคล เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ตัวผู้บริหาร และความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
- ๓) ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ผู้อื่นมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารเวลา และจัดลำดับความสำคัญของงาน ได้อย่างเหมาะสม
- ๕) ผู้บริหารควรศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรมีการศึกษาต่อเนื่องเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธี In-depth Interview และเทคนิค Delphi technique
- ๒) ควรมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ในอันที่จะนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษารั้งนี้
- ๓) ควรจะมีการวิจัยแบบสอบถาม (Mixed research) โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก แล้วเสริมด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะได้ผลที่แน่นอนชัดเจนมากกว่าการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเพียงครั้งเดียว

๔) ศึกษารายละเอียด สัมภาษณ์ ๗ เป็นกรณีศึกษา (Case study) จากผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

๕) ให้นำหลักพุทธธรรมอื่น ๆ ที่ให้ผลเช่นเดียวกับหลักสัมปยุตธรรม ๗ และนำมาเปรียบเทียบผลกันว่า หลักสัมปยุตธรรม ๗ สามารถนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างแท้จริงหรือไม่ และควรที่จะหาหลักธรรมที่อยู่ในหมวดเดียวกัน ว่าหมวดธรรมะที่จะใช้บริหารงานโรงเรียน

๖) ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำไปพัฒนาในกลุ่มอื่น ๆ ที่เป็นปัญหา และให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้สุ่มมาในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัมปยุตธรรม ๗ ในครั้งต่อไป