

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ เกิดขึ้นจากการที่ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพราะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา พัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้นการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความร่วมมือกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมีคุณธรรม ก็จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษานั้น ๆ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน ผู้วิจัยนำเสนอรายงานการวิจัยอันประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ และเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา ๒๕๕๕ มีจำนวน ๓๓๐ คน โดยใช้ผู้บริหารและครูกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน ๒๓๐ คน ได้มาจากการคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยาโมเน่ (Taro Yamane)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถาม และได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม การจัดเก็บข้อมูลได้ดำเนินการระหว่างเดือนกันยายน – ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม ๗

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน ตามหลักอปริหานิยธรรม ๗

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ทั้งสถิติพรรณนา และเมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อพรรณนาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ และภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้แก่ สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

๕.๑.๑ สรุปการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับ จำนวน ๒๓๐ ชุด พบว่า ผู้บริหารและครูกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒๒ คน เพศชาย มีจำนวน ๑๐๘ คน กลุ่มตัวอย่างมีอายุ ๓๖ ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๓๑ – ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๐ อายุระหว่าง ๒๖ – ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๐ และอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๐ เมื่อแยกกลุ่มตัวอย่างออกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑๐ รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๐ ระดับการศึกษาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๐ ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๐ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งครู มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๙๐ รองลงมาคือ รองผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๐ และตำแหน่งผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๐ ทำายที่สุดกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์สอนระหว่าง ๑๑ – ๑๕ ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๐ รองลงมาคือ ระหว่าง ๑๖ – ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๐ ไม่เกิน ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๐ ๒๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๐ และ ๖ – ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๐

การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ที่ได้ พบว่าผู้บริหารและครูให้ความเคารพต่อเพศสตรีในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ให้ความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน หมั่นประชุมกันเนื่องนิยต์ มีความ

เคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา พร้อมเพรียงกันประชุมพร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

ด้านหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านพร้อมเพรียงกันประชุมพร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความพร้อมเพรียงกันเมื่อถึงเวลาประชุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารและครูมีบัญชีเงินชื่อลงเวลาทุกครั้งในการประชุม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารและครูไม่ตั้งกฎระเบียบในสิ่งที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารและครูบัญญัติกฎระเบียบไว้เพื่อพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมคู่ควรแก่การเคารพเชื่อฟัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของลูกน้องหรือผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านให้ความเคารพต่อเพศสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารและครูไม่มีการทำร้าย หรือการประพฤติดุร้ายในทางชู้สาว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารและครูให้เกียรติสตรีในการร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านมีความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญของชาติหรือของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเคารพผู้ที่มีความรู้ความสามารถยกให้เป็นปณิชนุคคลของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารและครูธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการฟังคำสั่งสอนของท่านผู้รู้ย่อมได้รับประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๕.๑.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๒ อภิปรายผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาพิจารณากับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนวรรณกรรมนำมาอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้

หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลงานวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูมีการประชุมกันเนืองนิตย์ อยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะร่วมกันประชุมหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแก้ปัญหของโรงเรียนนั้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร รวมถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้น มีความสำคัญไม่สามารถที่จะใช้การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงเพียงลำพังได้ จึงจำเป็นต้องมีการประชุมหารือเพื่อแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของ **นฤมล โควินท์ทวีวัฒน์** ที่ได้กล่าวถึงการร่วมกันประชุมเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นว่า เมื่อมีราชกิจใด ประกาศกันไป บวชบ่น่ายชุมชน คือ ราชการงานเมือง งานขององค์กร ได้รับการเอาใจใส่ ปรึกษาหารือหรือราชการ เป็นภาระอันสำคัญยิ่ง ไม่เบื้อไม่บ่นไม่รำคาญ ไม่หนีการประชุม ผู้บริหารเมื่อมีความพร้อมเพรียงกัน ก็เกิดกำลังความคิด ระดมสติปัญญา ช่วยกันหาทางแก้ปัญห ไม่ขัดขวางกัน ปรึกษาหารือกันด้วยดี องค์กรก็จะเจริญ

พร้อมเพรียงกันประชุมพร้อมเพรียงกันเลิกประชุม เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลงานวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูมีความพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะ ผู้บริหารและครูมีความพร้อมเพรียงกันเมื่อถึงเวลาประชุม อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูเห็นถึงความสำคัญของการเข้าประชุมอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการประชุม ไม่ต้องเสียเวลาในการรอคอยทำให้มีเวลามากพอที่จะช่วยกันคิด ช่วยกันวิเคราะห์ถึงหัวข้อประชุมต่าง ๆ ให้ได้ข้อยุติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของ **นฤมล โควินท์ทวีวัฒน์** ที่ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการพร้อมเพรียงกันประชุม – พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ไว้ว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการประชุมทุกคนควรที่จะเข้าร่วมประชุมพร้อมกัน เลิกประชุมพร้อมกัน ไม่หนีประชุม รับเบี่ยงประชุมก็อยู่จนเลิก ไม่ใช้รับเบี่ยงประชุมเสร็จก็หายไป จะได้ว่าเราประชุมกันเรื่องอะไร มอบหมายภารกิจอะไร ให้ใครบ้าง จะได้ติดตามงานกันได้ถูกต้อง ข้อนี้ทำได้ยาก แต่ถ้าสามารถทำได้องค์กรไหน ๆ ก็เข้มแข็ง

ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลงานวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครู ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะผู้บริหาร และครูไม่ตั้งกฎระเบียบในสิ่งที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน และปฏิบัติตามหลักการเดิมของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงเช่นกัน อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่ากฎระเบียบเดิมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี ที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่แล้ว จึงไม่สมควรที่จะตั้งกฎระเบียบอื่นให้ขัดต่อกฎระเบียบเดิมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระตรีระศักดิ์ สุเมโธ ได้ทำการศึกษา การบริหารงานบุคลากรตามหลักอปริหานิยธรรม ๑ พบว่า ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอน ของโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนที่วางไว้ และปฏิบัติตามหลักการของโรงเรียน ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่บัญญัติอันขัดต่อระเบียบของโรงเรียน และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนรองรับ ทุกคนทำตามโดยไม่ลบล้างแบบแผนการปฏิบัติของโรงเรียน

มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลงานวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครู มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม คู่ควรแก่การเคารพ เชื่อฟัง และมีการให้เกียรติกัน ให้ความยอมรับในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อนำคุณธรรม และความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารและครู มีธรรมะอยู่ในใจตนในเรื่องของการให้ความเคารพ เชื่อฟังต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มิอายุมากกว่า นอกจากนี้ยังเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ นักเรียนได้เรียนรู้และนำไปปรับใช้กับตนเอง ในอนาคต สอดคล้องกับงานเขียนของ พระมหาอานนท์ อานนุโธ ได้ทำการศึกษา การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพร กับการประยุกต์ใช้หลักกฤษฎาอปริหานิยธรรม สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพร โดยส่วนมากนำหลักกฤษฎาอปริหานิยธรรม ๑ ไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรได้ดำเนินการประชุมพระภิกษุสามเณรเป็นประจำ มีการณรงคให้วัดเป็นสถานที่ปลอดอบุหรี มีการให้การยกย่องพระเถระผู้ทำคุณงามความดี เชิดชูให้เป็นเกียรติประวัติ มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติในคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

ให้ความเคารพต่อเพศสตรี จากข้อมูลงานวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูมีการให้ความเคารพต่อเพศสตรี อยู่ในระดับสูง ดังจะเห็นได้จากการที่ผู้บริหารและครู ไม่มีการทำร้าย การประพฤติดนินทาทางชู้สาว นอกจากนี้แล้วยังให้ความเคารพไม่ว่าเพศไหนจะเป็นผู้นำของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูของโรงเรียน มีความคิดในการที่รักษาคุณธรรมในใจ และปฏิบัติตามหลักศีลธรรมอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ นักเรียน และเพื่อไม่โรงเรียนเสื่อมเสียชื่อเสียงในด้านชู้สาว ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของ พระวิไลสอน อาจารย์สิริ ทำการศึกษาเรื่อง การใช้หลักพุทธธรรม (อปริหานิยธรรม) ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อการ

บริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถีพุทธ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการการพนับถือบรรดาคุณสตรีกุลกุมารี ให้อยู่ดีโดยไม่ถูกข่มเหงขึ้นใจอยู่ในระดับมาก

มีความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน จากข้อมูลงานวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครู ให้ความสำคัญต่อสถานที่ภายในโรงเรียน อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะเคารพสิ่งสำคัญของชาติหรือโรงเรียน และสร้างห้องพระเพื่อให้นักเรียนได้เข้าไปกราบไหว้บูชา อาจเป็นเพราะว่า การที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในโรงเรียนให้ความสำคัญนั้นสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับผู้บริหารและครู รวมถึงนักเรียน และยังสามารถนำมาใช้เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของทุกคนในโรงเรียนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันได้อีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับงานเขียนของ พระตรีระศักดิ์ สุเมธ ได้ทำการศึกษการบริหารงานบุคลากรตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ พบว่า การให้ความสำคัญต่อสถานที่ภายในโรงเรียนนั้น ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครู ให้ความสำคัญต่อสิ่งสำคัญของชาติหรือโรงเรียน สร้างความเคารพครู อาจารย์ ให้แก่นักเรียน เคารพผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม โรงเรียนมีสถานที่ที่เป็นศูนย์รวมจิตใจ และสร้างห้องพระเพื่อให้นักเรียนได้เข้าไปบำเพ็ญศาสนพิธีร่วมกัน

ให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน จากข้อมูลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู มีการให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือนอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการธำรงรักษามูลค่าที่มีความสามารถไว้ในโรงเรียน และสร้างครูดีเด่นระดับโรงเรียนให้เป็นแบบอย่างควรแก่การเคารพ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเล็งเห็นว่าการที่จะทำให้โรงเรียนพัฒนาไปได้ หรือการที่จะทำให้โรงเรียนสามารถแข่งขันกับคนอื่นได้ จะต้องมีการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างยิ่ง จึงต้องมีการให้เกียรติและธำรงรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถเอาไว้ให้ได้นานที่สุด ซึ่งตรงกับงานเขียนของ วิไลวรรณ ยะสินธ์ ได้ทำการศึกษการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ พบว่า มีการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานราชการที่ทำงานในโรงเรียนสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมาแล้ว ๑ ปี เป็นข้าราชการครู มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูมีความเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นในการตัดสินใจอะไรก็จะคำนึงถึงเหตุผล และความเหมาะสมเป็นหลัก จึงทำให้ความแตกต่างในเรื่องของเพศ อายุ ตำแหน่ง ไม่มีผลกระทบต่อแนวคิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวทัศน์ แนวสุข ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความ

คิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างกลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่าง ในขณะที่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา ด้านการรักษาวินัย และด้านการลาออก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเชิงนโยบาย

ผู้บริหาร และครู รวมถึงเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ ที่อยู่ภายในโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักการบริหารงานอย่างจริงจัง และเป็นระบบมากขึ้น จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางที่จะบริหารงานตามหลักการบริหาร ดังนี้

ด้านหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ และพร้อมเพรียงกันประชุมพร้อมเพรียงกันเล็กประชุม เมื่อมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือในทุกเรื่อง และทุกครั้ง ทั้งผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนจะต้องพร้อมกันประชุมทุกคน มีการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุดไม่ขาดตกบกพร่อง ทุกคนทุกฝ่ายในโรงเรียนจะต้องพร้อมเพรียงกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานช่วยกันในส่วนที่พึงช่วย พร้อมเพรียงกันสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

ด้านไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน ผู้บริหารและครูจะต้องไม่คิดทำสิ่งที่เป็นเรื่องขัดแย้งกับกฎระเบียบเดิมของโรงเรียน ใช้กฎระเบียบข้อบังคับอันเป็นที่ยอมรับมาใช้ ไม่ให้ทุกคนทำผิดกฎระเบียบให้ปฏิบัติตามหลักหลักกฎระเบียบของโรงเรียน

ด้านมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและครูทุกคนควรมีความเคารพต่อผู้ใหญ่ และผู้ทรงคุณวุฒิในโรงเรียน ยอมรับฟังคำแนะนำผู้มีประสบการณ์หรือผู้ใหญ่ผู้มีความรู้ในเรื่องที่สมควรรับฟัง

ด้านให้ความเคารพต่อเพศสตรี ห้ามมิให้ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนที่เป็นผู้ชายข่มเหงรังแกผู้หญิง ห้ามทำผิดประเพณีให้เกียรติแก่สตรี

ด้านมีความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน ให้แสดงความเคารพต่อสถานที่สำคัญของโรงเรียน รู้จักสักการะบูชาไม่ให้กระทำการสิ่งที่ไม่เหมาะสมในโรงเรียน และในสถานที่ที่ชาวบ้านเคารพบูชา

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการให้การดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูรวมถึงเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเชิงลึก และมีความละเอียดของข้อมูลมากยิ่งขึ้น

๒. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นในการบริหารงานบุคลากรที่เป็นหลักสากล เพื่อให้สามารถนำมาปรับประยุกต์เข้ากับหลักการบริหารนิยธรรมได้ ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการเฉพาะลงไป โดยมีการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำมาพัฒนาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมต่อไป