

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๔ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน จากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = ๘๕)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (รูป/คน)	ร้อยละ
สถานะ		
บรรพชิต	๒๐	๒๓.๕
คฤหัสถ์	๖๔	๗๖.๕
รวม	๘๕	๑๐๐.๐
เพศ		
ชาย	๖๒	๗๒.๙
หญิง	๒๓	๒๗.๑
รวม	๘๕	๑๐๐.๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๒๗	๓๑.๘
๓๐ – ๔๐ ปี	๔๐	๔๗.๑
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๔	๑๖.๕
๕๑ – ๖๐ ปี	๔	๔.๗
รวม	๘๕	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๑	๑๒.๙
ปริญญาตรี	๕๐	๕๘.๘
ปริญญาโท	๒๒	๒๕.๙
สูงกว่าปริญญาโท	๒	๒.๔
รวม	๘๕	๑๐๐.๐
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	๕	๕.๙
ครู/อาจารย์	๓๓	๓๘.๘
ลูกจ้าง	๑๖	๑๘.๘
อื่น ๆ เช่น อาจารย์พิเศษ	๓๑	๓๖.๕
รวม	๘๕	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีกลุ่มสถานเป็นคฤหัสถ์ จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕ มีเพศชาย จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๙ มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๔๐ ปี จำนวน ๔๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๑ มีระดับการศึกษาคือ ปริญญาตรีจำนวน ๕๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘ มีตำแหน่งงาน คือครูอาจารย์จำนวน ๓๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘

๔.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ๑. ฉันทะ ความพร้อมที่จะกระทำงาน ๒. วิริยะ การลงมือทำตามแผนงาน ๓. จิตตะ การเอาใจใส่กวดขันในงาน ๔. วิมังสา การติดตาม ประเมินผลงาน โดยรวม และรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๘

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม

(N = ๘๕)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	ระดับทักษะ		
	μ	σ	แปลผล
๑. ด้านฉันทะ	๓.๖๖	๐.๖๔๑	มาก
๒. ด้านวิริยะ	๓.๕๗	๐.๖๘๒	มาก
๓. ด้านจิตตะ	๓.๖๔	๐.๖๔๑	มาก
๔. ด้านวิมังสา	๓.๖๕	๐.๖๖๙	มาก
ภาพรวม	๓.๖๓	๐.๖๑๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๖๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านฉันทะ

(N = ๘๕)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านฉันทะ	ระดับทักษะ		
	μ	σ	แปลผล
๑. มีอัธยาศัยและน้ำใจที่ดีต่อทุกคน	๓.๘๙	๐.๗๔๐	มาก
๒. เห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมื่อมีเรื่องเดือดร้อน	๓.๘๐	๐.๗๘๔	มาก
๓. มีความห่วงใยต่อผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	๓.๗๖	๐.๗๙๗	มาก
๔. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกเรื่อง	๓.๖๗	๐.๖๙๗	มาก
๕. ให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๓	๐.๘๙๒	มาก
๖. ไม่เบียดบังเวลาของผู้ร่วมงานไปหาประโยชน์ส่วนตน	๓.๕๒	๐.๙๐๘	มาก
๗. ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการตักเตือนผู้ร่วมงานทุกคน	๓.๕๘	๐.๗๗๗	มาก
๘. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานใน สถานศึกษา	๓.๗๘	๐.๙๔๓	มาก
๙. อุทิศเวลาเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๑	๐.๗๓๔	มาก
๑๐. มอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ	๓.๔๑	๐.๖๔๒	มาก
ภาพรวม	๓.๖๖	๐.๖๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านฉันทะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = ๓.๖๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิริยะ

(N = ๘๕)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิริยะ	ระดับทักษะ		
	μ	σ	แปลผล
๑.เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	๓.๖๔	๐.๘๕๗	มาก
๒. ร่วมแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการทำงานของบุคลากร	๓.๖๕	๐.๘๒๗	มาก
๓. จัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๕	๐.๗๗๙	มาก
๔. กระตุ้นและชักจูงบุคลากรให้เกิดการพัฒนาการสอน	๓.๔๖	๐.๘๒๕	มาก
๕. ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่บุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	๓.๖๒	๐.๘๕๙	มาก
๖. ช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรในทางสร้างสรรค์และเหมาะสม	๓.๖๕	๐.๘๙๖	มาก
๗. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์	๓.๕๕	๐.๗๙๔	มาก
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษานำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนางาน	๓.๕๑	๐.๗๙๖	มาก
๙. ส่งเสริมในการให้ความรู้แก่บุคลากรผู้ปกครองและนักเรียนให้เห็นคุณค่าของการใช้หลักพุทธธรรมในการแก้ปัญหาชีวิต	๓.๕๕	๐.๗๗๙	มาก
๑๐. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่บังคับให้ทำงานเกินกำลังความสามารถ	๓.๕๒	๐.๙๗๑	มาก
ภาพรวม	๓.๕๗	๐.๖๘๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๔พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๕๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านจิตตะ

(N = ๘๕)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านจิตตะ	ระดับทักษะ		
	μ	σ	แปลผล
๑. เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน	๓.๘๙	๐.๘๗๓	มาก
๒. ชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความบริสุทธิ์ใจ	๓.๗๔	๐.๘๑๙	มาก
๓. ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	๓.๖๘	๐.๘๐๕	มาก
๔. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามโอกาส	๓.๕๖	๐.๗๖๓	มาก
๕. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเป็นวิทยากรในการอบรมให้ความรู้แก่ผู้อื่นตามความถนัด	๓.๕๒	๐.๘๒๕	มาก
๖. เป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงานประสบผลสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ	๓.๖๖	๐.๗๔๙	มาก
๗. เผยแพร่ผลงานที่ดีของบุคลากรต่อสาธารณชนตามโอกาส	๓.๖๒	๐.๘๓๑	มาก
๘. จัดระบบหรือเกณฑ์การให้รางวัลต่อผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเหมาะสม	๓.๕๒	๐.๘๔๐	มาก
๙. เอาใจใส่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ผู้ร่วมงานเสมอ	๓.๖๘	๐.๘๐๕	มาก
๑๐. รักษาความลับของทางราชการและของผู้ร่วมงาน	๓.๕๕	๐.๗๙๔	มาก
ภาพรวม	๓.๖๔	๐.๖๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านจิตตะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๖๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิมังสา

(N = ๘๕)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษาในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิมังสา	ระดับทักษะ		
	μ	σ	แปลผล
๑. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	๓.๘๔	๐.๘๐๐	มาก
๒. อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	๓.๗๓	๐.๗๙๓	มาก
๓. ข่มใจ รักษาอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง	๓.๖๐	๐.๗๒๗	มาก
๔. อดทนต่อปัญหาต่างๆในที่ทำงาน	๓.๖๐	๐.๗๗๕	มาก
๕. ประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	๓.๕๔	๐.๗๘๐	มาก
๖. ตัดสินปัญหาของผู้ร่วมงานบนพื้นฐานของข้อมูลและความ เป็นกลาง	๓.๖๗	๐.๖๗๙	มาก
๗. มีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	๓.๕๙	๐.๘๓๕	มาก
๘. ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่เหมาะสม	๓.๕๔	๐.๗๘๐	มาก
๙. มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม	๓.๖๗	๐.๗๙๓	มาก
๑๐. ใช้วิธีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างยุติธรรม	๓.๖๙	๐.๘๔๕	มาก
ภาพรวม	๓.๖๔	๐.๖๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ **ด้านจิตตะ** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๖๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๗ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ๑. ฉันทะ ความพร้อมที่จะกระทำงาน

ข้อเสนอแนะ	แนวทางแก้ไข
๑. การทำงานเป็นกลุ่มล่าช้าไม่ได้ผล สมาชิกบางคนทำงานหนักกว่าผู้อื่น แต่ไม่สำเร็จเพราะปริมาณงานมากเกินไป ขาดการบริหารเวลา	๑. สร้างความเป็นผู้นำในตนเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม แสดงน้ำใจต่อกัน และให้ทุกคนมีส่วนร่วมวางแผน ช่วยกันกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน วางแผนให้สอดคล้องกับเวลาและบริหารเวลาให้เป็น
๒. พนักงานขาดความสามัคคี	๒. องค์กรควรจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น จัดการแข่งขันกีฬา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น
๓. ขาดทักษะการทำงานเป็นทีม	๓. พนักงานควรใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และพัฒนาการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างความร่วมแรงร่วมใจ การสร้างความรู้สึที่ดีต่อกัน การสร้างกิจกรรมและการทำงานร่วมกัน การระดมสมอง
๔. พนักงานท้อแท้ขาดแรงจูงใจขาดความกระตือรือร้น	๔. สร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เช่นการเพิ่มสวัสดิการต่างๆให้พนักงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรืออาจใช้การให้คำยกย่องชมเชยซึ่งเป็นการจูงใจที่ง่ายและประหยัดใช้ได้ตลอดเวลา
๕. พนักงานไม่มีใจรักต่อหน้าที่การงาน	๕. เลือกพนักงานให้ตรงตามความสามารถและความชอบ (Put The Right Man on The Right Job) เพื่อให้รักในหน้าที่การงาน และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

ตารางที่ ๔.๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ๒. วิริยะ การลงมือทำตามแผนงาน

ข้อเสนอแนะ	แนวทางแก้ไข
๑. ขาดความรู้ความสามารถ ในเทคโนโลยี และ ใช้เทคโนโลยีไม่ได้	๑. พัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ ด้วยการเรียนรู้ จากแหล่งต่างๆ
๒. พนักงานไม่สนใจในการพัฒนาตนเอง เมื่อพบปัญหา	๒. ใฝ่รู้สนใจศึกษาเพื่อพัฒนาตนให้ดีขึ้น เชื่อในหลักของสาเหตุและผลตาม มีวิธีพิชิตปัญหาและอุปสรรคอย่างมีเหตุผล
๓. พนักงานเกิดการย่อท้อต่อการทำงานไม่พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในเรื่องของการทำงาน	๓. จัดให้มีผู้รับข้อร้องเรียนจากพนักงานที่สามารถเขียนร้องเรียนถึงร้องเรียนถึงผู้บริหารของบริษัท เพื่อที่จะจัดการแก้ปัญหาของพนักงานได้
๔. คนส่วนมากเข้าใจในความหมายของคำว่าวิริยะไม่ถูกต้อง โดยเข้าใจว่าความวิริยะเป็นการทำงานแบบเอาเป็นเอาตาย ยิ่งทำงานมาก ยิ่งมีความวิริยะมาก	๔. ปรับทัศนคติในการนำหลักธรรมด้านวิริยะในการทำงานว่า คือ การหมั่นฝึกฝนตนเองในด้านงานที่ทำ กระตือรือร้นอยู่เสมอ มีวินัยในการทำงาน ทุ่มเทไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา
๕. พนักงานทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	๕. ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ทำงานด้วยความเพียรพยายามที่จะแก้ไขต่อไปเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

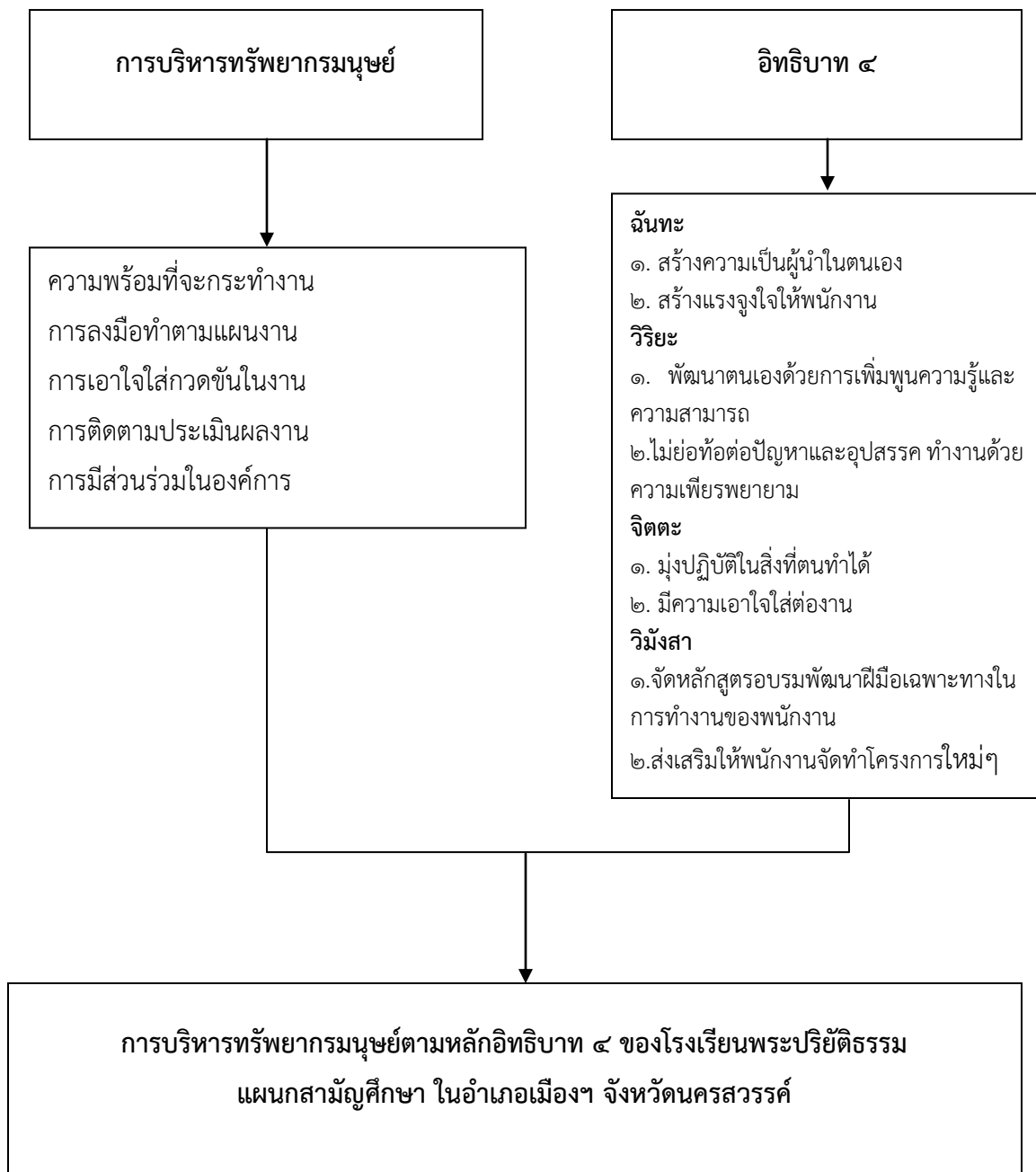
ตารางที่ ๔.๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ๓. จิตตะ การเอาใจใส่กวดขันในงาน

ข้อเสนอแนะ	แนวทางแก้ไข
๑. งานที่ทำน่าเบื่อหน่ายจึงอยาก หลบเลี่ยงงาน และลาหยุดบ่อย	๑. สำรวจความถนัด ความสนใจ ความต้องการของตน และนำมาใช้ ในการเลือกงานที่ตนถนัดและสนใจ
๒. มีความท้อแท้หมดกำลังใจ รู้สึกเป็นผู้แพ้ตลอดกาล สิ้นหวังในชีวิต	๒. พบจุดเด่นของตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง ตั้งเป้าหมายไม่สูงเกินไป เริ่มจากมุ่งปฏิบัติในสิ่งที่ตนทำได้ ภูมิใจ ในความสำเร็จของตนแม้จะเป็นเรื่อง เล็กน้อย ไม่สนใจที่จะเปรียบเทียบกับผู้อื่น
๓. พนักงานขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓. มีความสามารถในการคิดที่ยืดหยุ่นไม่ยึดติด เชื้อมั้น กล้าที่จะคิดทำสิ่งใหม่ๆ
๔. สังคมการทำงานปัจจุบันนี้ มุ่งเน้นแย่งชิงตำแหน่งกัน และข้าจางนลิมคิดไป ว่า งานที่ตนเอง ต้องรับผิดชอบนั้นคือสิ่งใดกันแน่ ชอบคิดเจ้ากี้เจ้าการแต่เรื่องงานของคนอื่น คอยติ คอยสอดแทรก คอยวิพากษ์วิจารณ์ ในขณะที่ฐานะของตัวเองกลับไม่คิดไม่ดู ซึ่งไม่ส่งผลให้งานของเราดีขึ้น	๔. ควรมีสติ รอบคอบและมีความรับผิดชอบ หมั่น ตรวจสอบงานของตัวเอง ทั้งที่ทำแล้วและยังไม่ได้ทำ อยู่เสมอ
๕. พนักงานบางคนเล่นอินเทอร์เน็ตใน เวลางาน เช่น เกมออนไลน์และแช ทออนไลน์ ซึ่งไม่ก่อให้เกิด ประโยชน์ สิ้นเปลืองเวลางาน ทำงานไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ หรือทำงานไม่สำเร็จทันตามเวลาที่ กำหนด	๕. มีความเอาใจใส่ต่องาน เอาจริงเอาจังในการทำงาน มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ พุ่มพเพรังกาย แรงใจให้กับงาน

ตารางที่ ๔.๑๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ๔. วิมังสา การติดตามประเมินผลงาน

ข้อเสนอแนะ	แนวทางแก้ไข
๑. ขาดความรับผิดชอบ และแล้งน้ำใจ	๑. ปรับปรัชญาและอุดมการณ์ของชีวิตเพิ่มการมีค่า ด้วยการปรับปรุงบุคลิก ภาพอย่างมุ่งมั่น
๒. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานเป็นไปโดยไม่เหมาะสมต่อหน้าที่การงาน	๒. ควรจะพิจารณาตำแหน่งงานให้เป็นไปตามความสามารถของพนักงานแต่ละคน
๓. พนักงานไม่มีทักษะในการทำงานที่ดีต่อหน้าที่ ไม่มีการพัฒนาด้านฝีมือของพนักงาน	๓. จัดหลักสูตรอบรมพัฒนาฝีมือเฉพาะทางในการทำงานของพนักงานให้ชำนาญต่อหน้าที่ ให้พนักงานทำงานด้วยความไม่ประมาท
๔. พนักงานขาดความคิดริเริ่ม (Initiatives) ด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creative) ในการพัฒนาองค์กร	๔. ส่งเสริมให้พนักงานจัดทำโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๕. พนักงานขาดความคิดพัฒนา (Development) ได้แก่ การพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ล้าหลังหรือข้อบกพร่องในการทำงานให้ดีขึ้น	๕. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกครั้งพนักงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันซักถามถึงสาเหตุ และวิเคราะห์ข้อบกพร่อง เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา และเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานครั้งต่อไป

สรุปองค์ความรู้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

๑) ด้านฉันทะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยาบท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ความพึงพอใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จ ตามหลักอริยาบท ๔ ผลที่ทำให้เกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และ ต้องมีความเต็มใจในการทำงานและมีความมุ่งมั่นต่อการกระทำจึงจะส่งผลให้การกระทำนั้น ๆ สำเร็จได้

๒) ด้านวิริยะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยาบท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ความพากเพียร ความพยายาม ของผู้บริหารการศึกษา ให้ด้านต่าง ๆ จะเป็นส่วนที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ได้ในการบริหารศึกษา และต้องมีความพยายามในการทำงานด้วยความรอบรู้รอบคอบในการทำงานนั้นยอมออกมามี

๓) ด้านจิตตะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยาบท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้บริหารต้องมีจิตใจต่อการเอาใจใส่ในกิจการงาน การดำเนินการ การประสานงานในสถานศึกษา จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔) ด้านวิมังสา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยาบท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ให้ความเป็นกันเองของบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อมีการดำเนินกิจกรรม ต้องมีการติดตามผล และตรวจสอบในการดำเนินงานที่ผ่านมา ว่ามีปัญหาและอุปสรรคอะไร เพื่อแก้ไขให้เกิดการพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน