

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑**

นางสาววิลาวรรณ เสนนอก^๑
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑, ๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ และ ๓. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล ๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ๓. ด้านการพัฒนาบุคคล ๔. ด้านการธำรงรักษาบุคคล และ ๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓๐๒ คน ๓๗ โรงเรียนวิเคราะห์หาค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบ (One-way ANOVA) ในกรณีที่มีตัวแปรมากกว่า ๒ กลุ่ม

ผลการวิจัย มีดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคคล รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ตามลำดับ

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน เพื่อหาค่า t-test และ f-test ทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ไม่แตกต่างกัน

^๑วิลาวรรณ เสนนอก, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัพพริสธรรม ๗

๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล คือ ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานอย่างเหมาะสม มีการคาดการณ์ผลการวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี มีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน และวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มาให้ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมวางแผนงานตามสถานการณ์

๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรจัดครูให้เข้าปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม ให้ครูมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะแนวทางการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ดูจากความสามารถ ความถนัด และวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศครูตามความเหมาะสม มีการประชุม อบรม เป็นหมู่คณะ ตามความสนใจของครู เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจ ตามสายงาน จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครูให้ครูนำมาพัฒนาและจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สำคัญผู้บริหารต้องสร้างจิตสำนึกให้ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง โรงเรียน และผู้รับบริการ

๔. ด้านการธำรงรักษาบุคคล คือ ผู้บริหารควรวางระเบียบปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการสวัสดิการให้ครูตามโอกาสอันสมควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ มีการบริการด้านสุขภาพยกย่องชมเชยครูผู้มีผลงานดีเด่น และผู้บริหารต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของครูเป็นสำคัญ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาความดีความชอบจากผลงาน

Abstract

To study this research as “The Personal Administration of school Administrators according to Suppurisadhamma 7. The primary Educational Service, Pathumthani Area Office 1. The objectives were 1. To Study personal administration of School Administrators according to Suppurisadhamma 7. The primary Educational Service, Pathumthani Area Office 1. 2. To compare the level of attitude of Administrators and Teachers to personal Administration of school Administrators according to Suppurisadhamma 7. The primary Educational Service, Pathumthani Area Office 1. And 3. To study the suggestion to method of personal Administration of schools the Administrators according to Suppurisadhamma 7. The primary Educational Service, Pathumthani Area Office 1. For five Sides such as the personal planning man-power management to work personal development, personal preservation and personal work measurement. The object of research as quality research by Sampling groups of Administrators and primart school Teachers amont 302 persons, 37 school, To analyse

the percentage, Standard Deviation hypothesis test to analyze according to variables as one way (One Way Anova) as the Case there were two groups”

The research's Result as followings :

1. The data analysis's result of administrators' viewpoint and Teachers to personal Administration of school Administrators according to Suppurisadhamma 7. The five total images in the high level were the personal preservation and Secondly i.e personal work measurement, personal planning and personal development respectively.

2. The data analysis's result to compare respectively according to sex, age, education's level, administrators' position and ministration of school administrators according to Suppurisadhamma 7. The five total images to find the value t-test and t-test. The total hypothesis test has seen that administrators and teachers to give the viewpoint to personal Administration according to Suppurisadhamma 7 were the personal planning, to personal provision to Practice in work personal development, personal preservation, personal practice measurement in differently.

Personal administration's suggestion of school administrators according to Suppurisadhamma 7.

1. Personal planning that was the administrators Should be proper job description, personal planning's good estimation, Knowing in man-power provision carefully, proper man-power planning with budgeting to get the sections which was the cooperation in Situational planning.

2. Personal provision to work in practice was the administrators Should provide the teachers to work in practice by morality principles and the teachers should participate the viewpoint to open the chance the teacher to guideline the ways to provide personal one to work in practice seeing the abilities, special & ation and the major to be finished the education, to be practiced the work in properly and efficiently, To be considered goodness and proper and fair satisfaction

3. Personal development to whom the administrators Should provide the orientation to proper teachers such as the meeting, training as the group, according to teachers' interesting, opening the chance to teachers to develop knowing and situation according to interesting, commander field, to allocate the budgeting to support payment in teachers develop-meet to developer and learning management efficiently and successfully. The most importance for administrators to build good spirit to teachers in accordance with work responsibility in duty to get assignment and to get highest usefulness for yourself, school and service.

4. Personal preservation to work the administrators should provide the work discipline clearly, welfare provision to teachers according to adequate time, to provide the material to the teachers in properly, to provide physical service, to praise the teachers building the best work and administrators to think of teachers' safety only.

5. Personnel practice's measurement that was the administrators should be format and work permit's result to teachers continuously and to be able to bring the work permit's result in teachers' work measurement very often, to open the chance to teachers in academic viewpoint and to open the chance to School Educational Committee in accordance with formal teachers' measurement in consideration the goodness and likelihood for accomplishment

บทนำ

ประเทศไทยจะเจริญรุ่งเรืองมั่นคงอยู่ได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรของประเทศไทยนั้นก็คือการพัฒนาคน เพราะคนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาในทุกๆด้าน กระบวนการสำคัญต่างๆ จึงอยู่ที่การพัฒนาคนให้มีการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

บุคลากรทางการศึกษาจัดว่าเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด เพราะมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาคนรุ่นใหม่เพื่อเข้ามาบริหารจัดการการศึกษาที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาการศึกษา กล่าวคือ ถ้าคิด ถ้าทำ ถ้าพัฒนาทางการศึกษาพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๕๓ ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา ๑๘ (๓) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา^๒

การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดของการบริหารกิจการต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร การทำให้บุคลากรรู้สึกถึงและหวงหน่วยงานตลอดจนพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตั้งนั้นจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสรุป

^๒พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓, (สำนักพิมพ์เดอะบุ๊ค จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๒๐-๒๑.

ได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีปัญหาในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไปโดยเฉพาะปัญหาที่พบมากที่สุดคือ บุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้การดำเนินงานไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนผู้บริหารไม่มีความหนักแน่นไม่มีความจริงใจและไม่ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ^๓

หลักสัปปริสธรรมเป็นหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานราชการและการบริหารประเทศชาติ ย่อมมีเหตุ-มีผล-มีตน-มีการประมาณ-รู้จัก-รู้จักตน-รู้จักบุคคล^๔ ผู้บริหารต้องนำไปใช้บริหารงานให้ถูกต้อง ซึ่งหากพิจารณาเห็นถึงหลักความสำคัญของสัปปริสธรรม แล้วนำไปใช้ในการบริหารจัดการหรือประยุกต์ใช้ก็จะเกิดผลดีกับองค์กร^๕

ด้วยเหตุและผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป็นหลักความดีที่ถูกต้อง ทำให้คนรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ในการบริหารงานบุคคลและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑
๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๑
๓. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

^๓สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,สำนักงานกฤษฎีกาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙),แหล่งที่มาของข้อมูล www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395. [วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗]

^๔พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ-เพิ่ม ช่วงที่๑/ยุค), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔),

^๕สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์,บริหารด้วยสัปปริสธรรม, ,แหล่งที่มาของข้อมูล <http://www.budmgt.com/budman/bm01/goodman.html#บริหารด้วยสัปปริสธรรม> [สืบค้น ๒๒ กรกฎาคม,๒๕๕๗],

๑. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ และเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสอนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ทั้ง ๑๐๓ โรงเรียน

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสอนโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำนวน ๓๗ โรงเรียน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามตาราง ของแครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)^๖ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๓๐๒ คน

๓. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

๑. ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๓. สร้างเครื่องมือแล้วนำเสนอร่างเครื่องมือการศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน ตรวจสอบ เพื่อหาค่า (IOC) และได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๐๕

๔. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จึงนำไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Try out) ของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟาที่ ๐.๖๓

๕. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและหาผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้กลุ่มตัวอย่างต่อไป

๖. ลักษณะและเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประเมินค่าของคะแนนมี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนดังนี้

๕ หมายถึง	ความคิดเห็น	มากที่สุด
๔ หมายถึง	ความคิดเห็น	มาก
๓ หมายถึง	ความคิดเห็น	ปานกลาง
๒ หมายถึง	ความคิดเห็น	น้อย
๑ หมายถึง	ความคิดเห็น	น้อยที่สุด

และเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้^๗

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐-๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก หรือ เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐-๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐-๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

^๖ ธานีทร ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ, พิมพ์ครั้งที่ ๙. (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดัก จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๗๔-๗๕.

^๗ ธานีทร ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ, หน้า ๔๙.

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการนิยามศัพท์และศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูสอนโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๕. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ติดต่อประสานงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือรับรองเพื่อนำไปยืนยันต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จังหวัดปทุมธานี ทั้ง ๓๗ โรงเรียน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง จำนวน ๓๐๒ ชุด เป็นชุดเดียวกันที่ใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายแล้วนำข้อมูลแบบสอบถามกลับมาเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่นิยมใช้ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

๒. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูสอนโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ๓๗ โรงเรียน เพื่อหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูสอนโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ทั้ง ๓๗ โรงเรียน เพื่อหาค่าความแปรปรวนแบบ One-Way ANOVA

๗. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ยร้อยละด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปบริการทางสังคมศาสตร์ใช้อย่างแพร่หลายวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้การประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ เสนอข้อมูลดังนี้

๑. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) เพื่อหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่ของครูสอนโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำนวน ๓๐๒ คน จำนวน ๓๗ โรงเรียน ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (StandardDeviation) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

๒. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาค่า t-test (One-way ANOVA Analysis of Variance) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มากกว่าสองกลุ่มสำหรับนัยสำคัญสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้กำหนดไว้ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นจากผลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอการ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารและครูเป็นหญิง จำนวน ๒๑๒ คน เป็นชาย จำนวน ๙๐ คน และมีอายุ ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๑๑๔ คน มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๗๖ คน มีอายุ ๒๐-๒๕ ปี จำนวน ๕๓ คน มีอายุ ๓๖-๔๐ ปี จำนวน ๔๘ คน มีอายุ ๔๖-๕๐ ปี จำนวน ๙ คน อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒ คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๗๗ คน ระดับปริญญาโท จำนวน ๑๑๖ คน ระดับปริญญาเอก จำนวน ๘ คน และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑ คน มีประสบการณ์ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๓๘ คน ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๑๐๗ คน ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๐ คน และต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗ คน และเป็นครู จำนวน ๒๘๑ คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๒๑ คน

ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน และรายชื่อ มีดังนี้

ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการดำรงรักษาบุคคล รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ตามลำดับ

๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลากรให้มีส่วนร่วม มีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคคลากรทำงานอย่างเหมาะสมและมีการคาดการณ์การวางแผนงานบุคคลากร

๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน จัดครูเข้าปฏิบัติงานแทนในกรณีการลาไปราชการ เข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรม

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้

๔. ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญ ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีการจัดสวัสดิการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่อย่างพอเพียง มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการผลประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณตามรูปแบบและการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบและแสดงความคิดเห็นของต่องานด้านวิชาการและนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป

การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ดังต่อไปนี้

๑. ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน เพื่อหาค่า t-test และ F-test ทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ตามเพศ ของผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๒. ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามอายุ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ๐.๐๕
ข้อนี้ เป็นไปปฏิเสธสมมติฐาน และด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ตามอายุ ผู้บริหารและครู ที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๓. ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ข้อที่ ๑ คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ เป็นไปปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ ๔ ข้อที่เหลือ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๔. ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่างกันการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๕. ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามประสบการณ์ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗

๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานด้านบุคคลให้ทำงานอย่างเหมาะสม มีการคาดการณ์วางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี มีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถ่วงน้ำหนัก และวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา โดยให้ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วม ในการวางแผนงานตามสถานการณ์ และที่สำคัญจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูประถมศึกษา

๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดครูให้เข้าปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะแนวทางการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ดูจากความสามารถ และวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศครูตามความเหมาะสม มีการประชุม อบรม เป็นหมู่คณะ ตามความสนใจของครู เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครูให้ครูนำมาพัฒนาและจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญผู้บริหารต้องสร้างจิตสำนึกให้ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง โรงเรียน และผู้รับบริการ

๔. ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรวางแผนระเบียบ ข้อปฏิบัติงานบุคคลให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง มีการสวัสดิการให้ครูและครอบครัวตามโอกาสและเวลาอันสมควร มีการจัดสรรสวัสดิอุปกรณ์ให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ มีการบริการด้านสุขภาพ ยกย่องชมเชยครูผู้มีผลงานดีเด่น และผู้บริหารต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของครูเป็นสำคัญ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ ด้านการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานอย่างเหมาะสมมีการคาดการณ์การวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี มีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถ่วง และวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มาให้ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมวางแผนงานตามสถานการณ์

๑.๒ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดครูให้เข้าปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม ให้ครูมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะแนวทางการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ดูจากความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

๑.๓ ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศครูตามความเหมาะสมมีการประชุม อบรม เป็นหมู่คณะตามความสนใจของครู เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจ ตามสายงาน จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครู ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สำคัญผู้บริหารต้องสร้างจิตสำนึกให้ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง โรงเรียน และผู้รับบริการ

๑.๔ ด้านการธำรงรักษาศักยภาพบุคคล ผู้บริหารควรวางระเบียบปฏิบัติงานชัดเจน มีสวัสดิการให้ครูตามโอกาสอันสมควร มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ มีการบริการด้านสุขาภิบาล ยกระดับขวัญกำลังใจครูผู้มีผลงานดีเด่น และผู้บริหารต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของครูเป็นสำคัญ

๑.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาความดีความชอบจากผลงาน

๒. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๒.๒ การจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๒.๓ กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

เอกสารอ้างอิง

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ, **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ**, กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดัก จำกัด, ๒๕๕๑.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓, สำนักพิมพ์เดอะบุ๊ค จำกัด, ๒๕๕๖.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ-เพิ่ม ช่วงที่๑/ ยุติ)**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **สำนักนายกรัฐมนตรีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)**, แหล่งที่มาของข้อมูล. www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395. [วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗].
- สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. **บริหารด้วยสัปปริสธรรม**, แหล่งที่มาของข้อมูล <http://www.budmgt.com/budman/bm01/goodman.html#> บริหารด้วยสัปปริสธรรม [สืบค้น ๒๒ กรกฎาคม, ๒๕๕๗],
- วิลาวรรณ เสนนอก. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).