

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยจะเจริญรุ่งเรืองมั่นคงอยู่ได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรของประเทศนั้นก็คือการพัฒนาคน เพราะคนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาในทุกๆด้าน กระบวนการสำคัญต่างๆ จึงอยู่ที่การพัฒนาคนให้มีการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในการพัฒนาเยาวชนของชาติ

บุคลากรทางการศึกษาจัดว่าเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด เพราะมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาค้นคว้าใหม่เพื่อเข้ามาบริหารจัดการการศึกษาที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาการศึกษา กล่าวแสดงออก กล่าวคิด กล่าวทำ กล่าวพัฒนาทางการศึกษา เป็นคนที่ยากรู้ อยากเห็น อยากทดลองสิ่งใหม่ๆตามสมัยนิยม จึงเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สามารถรับเอาสิ่งต่างๆมาพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 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^๑

การบริหารงานบุคคลถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดของการบริหารกิจการ จึงต้องให้ความสำคัญ ในขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร การทำให้บุคลากรรู้สึกรักและหวงแหนในหน่วยงานตลอดจนพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตั้งนั้นจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลทั้ง ๕ ด้านมีปัญหาในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะปัญหาที่พบมากที่สุดคือ บุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้การดำเนินงาน ไม่เป็นไปตามแผนงานที่

^๑พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓, (สำนักพิมพ์เดอะบุ๊ค จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๒๐-๒๑.

กำหนดไว้ ขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนผู้บริหารไม่มีความหนักแน่นไม่มีความจริงใจและไม่ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

คณะรัฐบาลได้ประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๕๙) ซึ่งเป็นแผนระยะยาวในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวที่เป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรทางการศึกษาทั้งในระดับกระทรวงที่เน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๕๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๑ แผนพัฒนาเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว ที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกัน กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทยมีมิตรไมตรี บนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียงยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพสังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกันระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี “วิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง “พันธกิจ”^๒

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อช่วยกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาของประเทศในด้านต่าง ๆ โรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เพราะว่าเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคม และเป็นการจัดการศึกษาให้กับทุกคนของประเทศโดยการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่คณะครู นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพของนักเรียนในที่สุด โดยมีการกิจหลักคือ งานเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรืองานวิชาการ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นเพียงงานสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะวามมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหลักหลักสูตร การจัดการศึกษา และการเรียนการสอน

หลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานราชการและการบริหารประเทศชาติ ย่อมมีเหตุ-มีผล-มีต้น-มีการประมาณ-รู้กาล-รู้ชุมชน-รู้บุคคล ผู้บริหารต้องนำไปใช้บริหารงานให้ถูกต้อง

^๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๕๙), แหล่งที่มาของข้อมูล www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395 [สืบค้นเมื่อ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗]

ซึ่งหากพิจารณาเห็นถึงหลักความสำคัญของสัปปุริสธรรม แล้วนำไปใช้ในการบริหารจัดการหรือประยุกต์ใช้ก็จะเกิดผลดีกับองค์กร^๓

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

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ต่างกันอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางการบริหารงานของสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต ๑ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเนื้อหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล

^๓สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์,บริหารด้วยสัปปุริสธรรม, ,แหล่งที่มาของข้อมูล <http://www.budmgt.com/budman/bm01/goodman.html#บริหารด้วยสัปปุริสธรรม> [สืบค้น ๒๒ กรกฎาคม,๒๕๕๗],

ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคคล

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็น ๒ ตัวแปร ดังนี้

๑. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่ ของผู้บริหารและครูสอนโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑,๑๓๓ คน จำนวน ๓๖ โรงเรียน

๒. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑,๑๓๓ คน ๓๖ โรงเรียน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ดำเนินการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จังหวัดปทุมธานี ทั้ง ๓๖ โรงเรียน

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการวิจัย เริ่มตั้งแต่ เดือน มิถุนายน ๒๕๕๗ ถึงเดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๗ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้บริหารและครูมีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหารและครูมีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๑ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคมของบุคคลที่ทำหน้าที่การวางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานปัจจัยในการผลิต

หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษหรือเป็นคนดี มีคุณธรรมเป็นคนเก่ง มี ๗ ประการ ได้แก่

๑. **ธัมมัญญตา** หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เช่น รู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยันเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ

๒. **อัตถัญญตา** หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่าความสุข เป็นผลแห่งการทำความดี ทุกข์เป็นผลแห่งการทำความชั่ว

๓. **อิตถัญญตา** หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักตน คือ ต้องรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า เรามีชาติ มีเพศ มีตระกูล ยศ ศักดิ์ สมบัติ บริวาร ความรู้ความสามารถ กำลังความถนัด และคุณธรรม แค่นั้นเพียงไร แล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภาวะนั้นๆ และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๔. **มัตถัญญตา** หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดีเช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบด้วยธรรม

๕. **กาลัญญตา** หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การนั้น

๖. **ปริสฺสัญญตา** หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักบริษัท ประชุมชน และสังคมว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วย ต้องทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๗. **บุคคลปรโรปญญตา** หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล รู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอริยาศัย ความสามารถ คุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคลนั้น

การบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้ง ๕ ด้าน

๑. **ด้านการวางแผนงานบุคคล** หมายถึง การกำหนดด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ และมีการมอบหมายงานแก่กลุ่มอย่างชัดเจน การมอบหมายงานไม่ได้คำนึงปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการ

๒. **ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน** หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่องตั้งแต่ การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดความสำเร็จของ

งาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และการนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล หมายถึง การเสริมสร้าง สร้างแรงจูงใจ การใช้สิ่งจูงใจซึ่งอาจเป็นวัตถุหรือโอกาส หรือการจัดสภาพการทำงานและสวัสดิการที่ดี เข้าใจในความต้องการและสนองความต้องการของบุคลากร ให้สวัสดิการและจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ในองค์กรและบุคลากรได้รับประโยชน์ร่วมกัน บำรุงขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับบุคลากรมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ รู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนั้นๆให้นานที่สุด โดยอาศัยหลักแห่งความเป็นธรรม

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ทราบสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๑.๗.๒ ทราบผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๑.๗.๓ ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑