

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ (Percent)

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ (Percent)

ตารางที่ ๔.๑ ค่าร้อยละข้อมูลของผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามเพศ

จำแนกตามเพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๙๐	๒๙.๘
หญิง	๒๑๒	๗๐.๒
รวม	๓๐๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เป็นหญิง จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒ เป็นชาย จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘

ตารางที่ ๔.๒ ค่าร้อยละข้อมูลของผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามอายุ

จำแนกตามอายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๐-๒๕ ปี	๕๓	๑๗.๕
๒๖-๓๐ ปี	๑๑๔	๓๗.๗
๓๑-๓๕ ปี	๖๗	๒๒.๒
๓๖-๔๐ ปี	๔๘	๑๕.๙
๔๑-๔๕ ปี	๙	๓.๐
๔๖-๕๐ ปี	๙	๓.๐
๕๑ ปี ขึ้นไป	๒	๐.๗
รวม	๓๐๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ ผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ มีอายุ ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗ รองลงมา คือ มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ มีอายุ ๒๐-๒๕ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕ มีอายุ ๓๖-๔๐ ปี จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙ มีอายุ ๔๖-๕๐ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ และมีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗

ตารางที่ ๔.๓ ค่าร้อยละข้อมูลของผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามระดับการศึกษา

จำแนกตาม ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑	๐.๓
ปริญญาตรี	๑๗๗	๕๘.๖
ปริญญาโท	๑๑๖	๓๘.๔
ปริญญาเอก	๘	๒.๖
รวม	๓๐๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ ผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔ ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖ และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓

ตารางที่ ๔.๔ ค่าร้อยละข้อมูลของผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์

จำแนกตาม ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๗	๕.๖
๖ – ๑๐ ปี	๑๓๘	๔๕.๗
๑๑ – ๒๐ ปี	๑๐๗	๓๕.๔
๒๑ ปี ขึ้นไป	๔๐	๑๓.๒
รวม	๓๐๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ ผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗ ๑๑-๒๐ปี จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔ ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒ และต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖

ตารางที่ ๔.๕ ค่าร้อยละข้อมูลของผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	๒๑	๗.๐
ครู	๒๘๑	๙๓.๐
	๓๐๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ ผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เป็นครู จำนวน ๒๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐ เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ภาพรวม ๕ ด้าน ดังตาราง

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน	n=๓๐๒		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล	๔.๕๗	๐.๓๙๘	มากที่สุด
๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	๔.๕๗	๐.๓๙๕	มากที่สุด
๓. ด้านการพัฒนาบุคคล	๔.๕๖	๐.๔๑๘	มากที่สุด
๔. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	๔.๖๖	๐.๕๔๒	มากที่สุด
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	๔.๖๐	๐.๔๐๘	มากที่สุด
ภาพรวม ๕ ด้าน	๔.๕๙	๐.๒๔๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๒๔๑

รายชื่อ ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านการธำรงรักษาบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔๒ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๐๘ ด้านการวางแผนงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๙๘ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๑๘ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ ด้านการวางแผนงานบุคคล

ด้านการวางแผนงานบุคคล	n=๓๐๒		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม	๔.๔๙	๐.๕๗๕	มาก
๒. ผู้บริหารมีการคาดการณ์การวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี	๔.๔๙	๐.๕๓๓	มาก
๓. ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถ่วง	๔.๕๑	๐.๕๓๓	มากที่สุด
๔. ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา	๔.๕๔	๐.๕๕๐	มากที่สุด
๕. ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์	๔.๖๒	๐.๕๔๔	มากที่สุด
๖. ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน	๔.๖๕	๐.๕๐๖	มากที่สุด
๗. ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้ผู้มีความสามารถและเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	๔.๖๖	๐.๔๙๐	มากที่สุด
ภาพรวม ด้านการวางแผนงานบุคคล	๔.๕๖	๐.๓๙๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๗ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ด้านการวางแผนงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๙๘

รายข้อ มีข้อ ๓-๗ ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อ ๑-๒ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้ผู้มีความสามารถและเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๙๐ ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อ ๑-๒ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสมและมีการคาดการณ์การวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	n=๓๐๒		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรม	๔.๕๒	๐.๕๓๙	มากที่สุด
๒. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน	๔.๕๔	๐.๕๓๘	มากที่สุด
๓. ผู้บริหารจัดครูเข้าปฏิบัติงานแทนในกรณีการลาไปราชการ	๔.๕๗	๐.๕๒๘	มากที่สุด
๔. ผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	๔.๖๒	๐.๕๑๒	มากที่สุด
๕. ผู้บริหารมีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	๔.๖๐	๐.๕๒๔	มากที่สุด
๖. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน	๔.๖๐	๐.๕๒๔	มากที่สุด
๗. ผู้บริหารให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล	๔.๕๗	๐.๕๔๐	มากที่สุด
ภาพรวม ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	๔.๕๗	๐.๓๙๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๘ ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๙๕

รายข้อ ทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑๒ ผู้บริหารมีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๒๔ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ และค่ามาตรฐาน เท่ากับ ๐.๕๓๙ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ ด้านการพัฒนาบุคคล

ด้านการพัฒนาบุคคล	n=๓๐๒		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารมีการปฐมนิเทศแนะนำบุคลากร สถานที่ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามความเหมาะสม	๔.๕๑	๐.๕๓๙	มากที่สุด
๒. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ	๔.๔๘	๐.๕๓๙	มาก
๓. ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง	๔.๕๓	๐.๕๔๔	มากที่สุด
๔. ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง	๔.๕๙	๐.๕๒๖	มากที่สุด
๕. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร	๔.๖๑	๐.๕๒๙	มากที่สุด
๖. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนการสอนสู่ชุมชน	๔.๕๘	๐.๕๒๐	มากที่สุด
๗. ผู้บริหารพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	๔.๖๑	๐.๕๐๓	มากที่สุด
ภาพรวม ด้านการพัฒนาบุคคล	๔.๕๖	๐.๕๑๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๙ ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ด้านการพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑๘

รายชื่อ มีข้อที่ ๑ และข้อ ๓-๗ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่ ๒ อยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๒๙ ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ ๒ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓๙ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ด้านการธำรงรักษา
บุคคล

ด้านการธำรงรักษาบุคคล	n=๓๐๒		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ชัดเจน	๔.๕๖	๐.๕๑๐	มากที่สุด
๒. ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๔.๕๙	๐.๕๐๖	มากที่สุด
๓. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	๔.๖๔	๐.๕๐๑	มากที่สุด
๔. ผู้บริหารจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ในหน้าที่อย่างพอเพียง	๔.๖๘	๐.๔๘๓	มากที่สุด
๕. ผู้บริหารจัดสวัสดิการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ	๔.๗๐	๐.๔๘๘	มากที่สุด
๖. ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	๔.๘๑	๐.๘๘๔	มากที่สุด
๗. ผู้บริหารได้ตระหนักและเน้นย้ำถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ	๔.๖๑	๐.๕๑๕	มากที่สุด
ภาพรวม ด้านการธำรงรักษาบุคคล	๔.๖๖	๐.๕๔๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ด้านการธำรงรักษาบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔๒

รายข้อ ทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๑ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๘๔ ผู้บริหารจัดสวัสดิการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๐ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๘๘ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	n=๓๐๒		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารมีรูปแบบและการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ	๔.๕๖	๐.๕๓๐	มากที่สุด
๒. ผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป	๔.๕๔	๐.๕๔๔	มากที่สุด
๓. ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนเองงานวิชาการ	๔.๕๖	๐.๕๓๕	มากที่สุด
๔. ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณ	๔.๖๑	๐.๕๑๔	มากที่สุด
๕. ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณต่อเนื่อง	๔.๖๔	๐.๕๐๐	มากที่สุด
๖. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๖๔	๐.๕๐๘	มากที่สุด
๗. ผู้บริหารพิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๔.๖๔	๐.๕๑๕	มากที่สุด
ภาพรวม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	๔.๖๐	๐.๕๐๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๐๘

รายชื่อ ทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาถึงความดีความชอบจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๔ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑๕ ผู้บริหารเก็บรวบรวมผลการประเมินในการใช้จ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ และค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔๔ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เพื่อหาค่า t-test และ F-test ทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อทดสอบหาค่า t-test ภาพรวม ๕ ด้าน ตามเพศ

แหล่งข้อมูลความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ตามเพศ	n=๓๐๒			
	ชายชาย (๙๐)		หญิง (๒๑๒)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล	๔.๕๓	๐.๔๓๖	๔.๕๘	๐.๓๘๑
๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	๔.๕๗	๐.๔๒๗	๔.๕๗	๐.๓๘๑
๓. ด้านการพัฒนาบุคคล	๔.๕๗	๐.๔๒๙	๔.๕๕	๐.๔๑๓
๔. ด้านการดำรงรักษาบุคคล	๔.๖๑	๐.๓๑๗	๔.๖๗	๐.๖๐๐
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	๔.๖๐	๐.๔๓๓	๔.๖๐	๐.๓๙๙
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๕๘	๐.๒๖๓	๔.๖๐	๐.๒๓๑

*นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ตามเพศ ของผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อทดสอบค่า F-test ภาพรวม ๕ ด้าน ตามอายุ

แหล่งข้อมูลความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ตามอายุ	n=๓๐๒				
	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล					
๒๐-๒๕ ปี	๓.๓๓๓	๖	๐.๕๕๖	๓.๖๘๙	๐.๐๐๒*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔๔.๔๓๑	๒๙๕	๐.๑๕๑		
รวม	๔๗.๗๖๔	๓๐๑			
๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน					
๒๐-๒๕ ปี	๒.๔๗๓	๖	๐.๔๑๒	๒.๗๓๔	๐.๐๑๓
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔๔.๔๘๔	๒๙๕	๐.๑๕๑		
รวม	๔๖.๙๕๗	๓๐๑			
๓. ด้านการพัฒนาบุคคล					
๒๐-๒๕ ปี	๐.๙๗๕	๖	๐.๑๖๓	๐.๙๓๑	๐.๔๗๓
๕๑ ปี ขึ้นไป	๕๑.๔๙๕	๒๙๕	๐.๑๗๕		
รวม	๕๒.๔๗๐	๓๐๑			
๔. ด้านการดำรงรักษาบุคคล					
๒๐-๒๕ ปี	๐.๘๕๖	๖	๐.๑๔๓	๐.๔๘๐	๐.๘๒๓
๕๑ ปี ขึ้นไป	๘๗.๗๐๐	๒๙๕	๐.๒๙๗		
รวม	๘๘.๕๕๖	๓๐๑			
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล					
๒๐-๒๕ ปี	๒.๕๖๘	๖	๐.๔๒๘	๒.๖๕๑	๐.๐๑๖
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔๗.๖๔๑	๒๙๕	๐.๑๖๑		
รวม	๕๐.๒๐๙	๓๐๑			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามอายุปรากฏว่า ผู้บริหารและครูที่มี อายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านการวางแผนงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ๐.๐๐๒

ส่วนด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ตามอายุ ผู้บริหารและครู ที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อทดสอบค่า F-test ภาพรวม ๕ ด้าน ตามระดับการศึกษา

แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบ ตามระดับการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	n=๓๐๒				
		SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล	ระหว่าง	๓.๓๓๓	๖	๐.๕๕๖	๓.๖๘๙	๐.๐๐๒*
	กลุ่ม	๔๔.๔๓๑	๒๙๕	๐.๑๕๑		
	รวม	๔๗.๗๖๔	๓๐๑			
๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	ระหว่าง	๒.๔๗๓	๖	๐.๔๑๒	๒.๗๓๔	๐.๐๑๓
	กลุ่ม	๔๔.๔๘๔	๒๙๕	๐.๑๕๑		
	รวม	๔๖.๙๕๗	๓๐๑			
๓. ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่าง	๐.๙๗๕	๖	๐.๑๖๓	๐.๙๓๑	๐.๔๗๓
	กลุ่ม	๕๑.๔๙๕	๒๙๕	๐.๑๗๕		
	รวม	๕๒.๔๗๐	๓๐๑			
๔. ด้านการดำรงรักษาบุคคล	ระหว่าง	๐.๘๕๖	๖	๐.๑๔๓	๐.๔๘๐	๐.๘๒๓
	กลุ่ม	๘๗.๗๐๐	๒๙๕	๐.๒๙๗		
	รวม	๘๘.๕๕๖	๓๐๑			
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	ระหว่าง	๒.๕๖๘	๖	๐.๔๒๘	๒.๖๕๑	๐.๐๑๖
	กลุ่ม	๔๗.๖๔๑	๒๙๕	๐.๑๖๑		
	รวม	๕๐.๒๐๗	๓๐๑			
ภาพรวม	ระหว่าง	๐.๔๐๐	๒๙๕	๐.๑๓๓	๒.๓๓๒	
	กลุ่ม	๑๗.๐๓๗	๓๐๑	๐.๐๕๗	๒.๓๓๒	๐.๐๗๔
		๑๗.๔๓๗	๓๐๑			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ข้อที่ ๑ คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

และ ๔ ข้อที่เหลือ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อทดสอบค่า F-test ภาพรวม ๕ ด้าน ตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบ ตามตำแหน่งหน้าที่	n=๓๐๒			
	ผู้บริหาร (๒๑)		ครู (๒๘๑)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล	๔.๕๙	๐.๕๒๓	๔.๕๖	๐.๑๑๔
๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	๔.๖๙	๐.๓๑๔	๔.๕๖	๐.๐๖๙
๓. ด้านการพัฒนาบุคคล	๔.๕๒	๐.๔๑๓	๔.๕๖	๐.๐๙๐
๔. ด้านการดำรงรักษาบุคคล	๔.๖๗	๐.๓๗๓	๔.๖๕	๐.๐๘๑
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	๔.๖๑	๐.๓๘๘	๔.๖๐	๐.๐๔๑
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๖๑	๐.๑๘๗	๔.๕๙	๐. ๒๔๔

* นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่างกันการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อทดสอบ
ค่า F-test ภาพรวม ๕ ตามประสบการณ์

แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบ ตามประสบการณ์	แหล่งความ แปรปรวน	n=๓๐๒				
		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการวางแผนงานบุคคล	ระหว่าง	๐.๖๙๘	๓	๐.๒๓๓	๑.๔๗๓	๐.๒๒๒
	กลุ่ม	๔๗.๐๖๖	๑๘๘	๐.๑๕๘		
	รวม	๔๗.๗๖๔	๓๐๑			
ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	ระหว่าง	๑.๑๗๓	๓	๐.๓๙๑	๒.๕๔๔	๐.๐๕๖
	กลุ่ม	๔๕.๗๘๕	๑๘๘	๐.๑๕๔		
	รวม	๔๖.๙๕๗	๓๐๑			
ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่าง	๐.๕๗๗	๓	๐.๑๙๒	๑.๑๐๕	๐.๓๔๘
	กลุ่ม	๕๑.๘๙๓	๑๘๘	๐.๑๔๗		
	รวม	๕๒.๔๗๐	๓๐๑			
ด้านการดำรงรักษาบุคคล	ระหว่าง	๐.๒๓๒	๓	๐.๐๗๗	๐.๒๖๑	๐.๘๕๔
	กลุ่ม	๘๘.๓๒๔	๑๘๘	๐.๒๙๖		
	รวม	๘๘.๕๕๖	๓๐๑			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	ระหว่าง	๐.๔๙๗	๓	๐.๑๖๖	๐.๙๙๓	๐.๓๙๖
	กลุ่ม	๔๙.๗๑๒	๑๘๘	๐.๑๖๗		
	รวม	๕๐.๒๐๙	๓๐๑			
ภาพรวม	ระหว่าง	๐.๓๙๐	๓	๐.๑๓๐	๒.๒๗๐	๐.๐๘๑
	กลุ่ม	๑๗.๐๔๘	๑๘๘	๐.๐๕๗		
		๑๗.๔๓๗	๓๐๑			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน ตาม
ประสบการณ์ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการวางแผน
งานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล และด้าน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน

ข้อที่	แนวทางการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	n=๓๐๒	
		จำนวน	ร้อยละ
๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล			
	ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานด้านบุคคลให้ทำงานอย่างเหมาะสม มีการคาดการณ์วางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถึถ้วน และวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา โดยผู้บริหารทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามสถานการณ์ และที่สำคัญจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูประถมศึกษาในเขต ๑ ด้วย	๑๒	๓.๙๗
๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน			
	ผู้บริหารควรจัดครูให้เข้าปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะแนวทางในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยดูจากความสามารถ ความถนัด และวิชาเอกที่จบมา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาตอบแทนความดี ความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	๑๐	๓.๓๑
๓. ด้านการพัฒนาบุคคล			
	การบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศครูตามความเหมาะสม มีการจัดประชุม อบรม เป็นหมู่คณะหรือตามความสนใจของครู เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจ และตามสายงานของตนเอง โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูนำมาพัฒนาและจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และที่สำคัญผู้บริหารต้องสร้างจิตสำนึกให้ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง โรงเรียน และผู้รับบริการ	๙	๒.๙๘

ข้อที่	แนวทางการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ก=๓๐๒	
		จำนวน	ร้อยละ
๔. ด้านการดำรงรักษาบุคคล			
	ผู้บริหารควรกำหนดกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติของงานบุคคลให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง มีการสวัสดิการให้ครูและครอบครัวตามโอกาสและเวลาอันสมควร มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ มีการบริการด้านสุขภาพ ยกย่องชมเชยครูผู้มีผลงานดีเด่น และผู้บริหารต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของครูเป็นสำคัญ	๑๐	๓.๓๑
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล			
	ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน จากการประเมินอย่างมีความยุติธรรม	๑๔	๔.๖๓

จากตารางที่ ๔.๑๗ ข้อมูลแนวทางของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีดังนี้

๑. ด้านการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานด้านบุคคลให้ทำงานอย่างเหมาะสม มีการคาดการณ์วางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี มีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถ่วงและวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา โดยให้ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามสถานการณ์ และที่สำคัญจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูประถมศึกษา

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

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

๔. ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรวางกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติงานบุคคลให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง มีการสวัสดิการให้ครูและครอบครัวตามโอกาสและเวลาอันสมควร มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ มีการบริการด้านสุขภาพ ยกย่องชมเชยครูผู้มีผลงานดีเด่น และผู้บริหารต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของครูเป็นสำคัญ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน จากการประเมินอย่างมีความยุติธรรม