

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยจะเจริญรุ่งเรืองมั่นคงอยู่ได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรของประเทศนั้นก็คือการพัฒนาคน เพราะคนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน การบวนการสำคัญต่าง ๆ จึงอยู่ที่การพัฒนาคนให้มีการศึกษา โดยมุ่งการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน กระบวนการสำคัญต่าง ๆ จึงอยู่ที่การพัฒนาคนให้มีการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในการพัฒนาเยาวชนของชาติ

บุคลากรทางการศึกษา จัดว่าเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด เพราะมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาค้นคว้าใหม่เพื่อเข้ามาบริหารจัดการการศึกษาที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาการศึกษา กล่าวแสดงออก กล่าวคิด กล่าวทำ กล่าวพัฒนาทางการศึกษา เป็นคนที่อยากรู้อยากเห็น อยากรทดลองสิ่งใหม่ ๆ ตามสมัยนิยม จึงเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สามารถรับเอาสิ่งต่าง ๆ มาพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

คณะรัฐมนตรีได้ประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๕๘) ซึ่งเป็นแผนระยะยาวในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวที่เป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรทางการศึกษาทั้งในระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่เน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา นอกจากนั้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ^๑ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๑ แผนพัฒนา เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว ที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียงยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพสังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกันระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี “วิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” พันธกิจ

๑) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

๒) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะ และการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๓) พัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๔) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

^๑ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะด้านปริมาณได้บริบทหรือสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น แต่ก็มีปัญหาที่สั่งสมอยู่หลายประการและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ที่เริ่มพัฒนาในเวลาเดียวกัน ทั้งปริมาณและคุณภาพ^๒

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อช่วยกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาของประเทศในด้านต่าง ๆ โรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เพราะว่าเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคม และเป็นการจัดการศึกษาให้กับทุกคนของประเทศโดยการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่คณะครู นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพของนักเรียนในที่สุด โดยมีภารกิจหลักคือ งานเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรืองานวิชาการ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นเพียงงานสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหลักหลักสูตร การจัดการศึกษา และการเรียนการสอน^๓

โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนหนที่มีขนาดเล็กถึงขนาดใหญ่ มีนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย มีบุคลากรผู้บริหารงาน อาจารย์ และนักการโรงเรียนจำนวนมากที่อยู่รวมกันเป็นสังคม

เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคลากรทางการศึกษาจึงต้อง หาคความรู้ทางโลกและทางธรรม รู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของชาวโลก มีโลกทัศน์กว้างไกล มีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม รู้จักคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาอย่างมีระเบียบ มีคุณธรรมประจำใจ มีความรับผิดชอบชั่วดี มีเหตุผล อ่อนน้อมถ่อมตนต่อสัตว์บุรุษ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น มีความกตัญญูกตเวที มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีจิตสำนึกความเป็น

^๒ รุ่ง แก้วแดง, ปฏิรูปการศึกษาไทย แนวคิด หลักการ ตามพระราชบัญญัติการแห่งชาติ (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2542, หน้า 1

^๓ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม, 39) หน้า 16

ประชาธิปไตย เคารพในสิทธิและเสรีภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราบ้าง ก็จะช่วยให้บุคคลากรทางการศึกษาเป็นผู้รู้จักคิดและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งจะเติบโตเป็นผู้นำที่ดี

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นแก่บุคคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจใคร่จะศึกษาการดำเนินชีวิตที่ดีในการทำงานตามหลักสัปปริสธรรมทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สามารถทำให้บุคคลากรทางการศึกษาเป็นคนดี มีเหตุผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเทศะ รู้จักชุมชน รู้จักเลือกคบบุคคล ในการดำเนินชีวิตในการทำงานได้จริง เพราะบุคคลากรทางการศึกษาเป็นกำลังสำคัญของบ้านเมืองและประเทศชาติ โดยเป็นผู้มีส่วนช่วยอุปถัมภ์และช่วยในการสืบทอดพระพุทธศาสนา และมีบทบาทที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนั้น การปลูกฝังคุณธรรมซึ่งคุณสมบัติของคนดีทั้ง ๗ ประการให้แก่นักเรียนจึงเป็นตัวชี้วัดอนาคตของประเทศให้มีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงสืบไปได้

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของบุคคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

๑. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุคคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ บุคคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๓. เพื่อเสนอแนะและแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ บุคคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของบุคคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้

ขอบเขตด้านประชากร

๑. ประชากรที่จะศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

๒. ประชากรได้แก่ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน ๕ โรงเรียนซึ่งมีผู้บริหารและครู จำนวน ๓๔๐ คน และ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๘๐ คน

ตามตารางที่ ๑.๑

โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู,ลูกจ้าง
๑.โรงเรียนโพธิสารพิทยากร	๖	๑๔๖
๒.โรงเรียนมหารณพาราม	๓	๖๗
๓.โรงเรียนสุวรรณพลับพลาพิทยาคม	๒	๕๘
๔.โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาวิทยาลัย	๑	๓๑
๕.โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒน์ (น้อยใน)	๑	๒๕
รวม	๑๓	๓๔๐

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระ ปรัชยธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามกรอบ การบริหารงานบุคคล คือ ๑.การวางแผนงานบุคคล ๒.การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ๓.การพัฒนาบุคคล ๔.การธำรงรักษาบุคคล ๕.การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคคลโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลการบริหารงาน บุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ บุคคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่ง ชัน กรุงเทพมหานคร

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ถึง ตุลาคม ๒๕๕๕ รวมเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาการที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การบริหารงานบุคคลตามหลัก สัมปฤทธิธรรม ๗ ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัมปฤทธิธรรม ๗ ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไ

๑.๔.๓ ข้อเสนอแนะและแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัมปฤทธิธรรม ๗ ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐาน

๑.๕.๑ ผู้บริหารและครูเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัมปฤทธิธรรม๗ ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหารและครูอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัมปฤทธิธรรม ๗ ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้บริหารและครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัมปฤทธิธรรม ๗ ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัมปฤทธิธรรม ๗ ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัมปฤทธิธรรม ๗ ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ คำนิยามของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพศ หมายถึง สิ่งที่แสดงลักษณะความแตกต่างระหว่างรูปร่างขนาดและสรีระซึ่งมีอยู่ ๒ ประเภท คือ เพศหญิง และเพศชาย

อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ หรือระยะเวลาที่กำหนดรู้ความยั่งยืนของสิ่งนั้นๆ

วุฒิการศึกษา หมายถึง ชั้นการศึกษาที่เรียนจบมา มีตั้งแต่ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงขั้นอุดมศึกษา

ตำแหน่ง หมายถึง การได้รับการแต่งตั้งมอบหมายให้ปฏิบัติการตามหน้าที่หรือสถานภาพที่ได้รับการแต่งตั้ง

ประสบการณ์ หมายถึง ความรู้, ความสามารถ, ทักษะ, ที่ได้รับจากการกระทำหรือปฏิบัติจริง และสิ่งที่ได้รู้ ได้พบเห็นประสบมา

การวางแผนงานบุคคล หมายถึง การกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน การวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนวางแผนปฏิบัติงานของบุคลากร

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษาต่างๆ ๕ ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานบุคคล, การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน, การพัฒนาบุคคล, การธำรงรักษามูลค่า และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การสรรหาในการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยมีคำสั่งอย่างชัดเจน และการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเองรวมทั้งจัดครูเข้าสอนแทนในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามขั้นตอนด้วยความยุติธรรม และมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบ และมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ ที่รับผิดชอบในโรงเรียน

การพัฒนาบุคคล หมายถึง การให้บุคลากรเข้ารับฟังการอบรมพัฒนาทั้งวิชาชีพและความสนใจการจัดให้มีประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะและมีการปฐมนิเทศแนะนำบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับชุมชน มีการสร้างเครื่องมือสื่อการเรียนการสอนและการพัฒนาความรู้เรื่องกฎระเบียบ ตาม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีงบประมาณรองรับอย่างเหมาะสม

การธำรงรักษามูลค่า หมายถึง การจัดสวัสดิการร่วมหาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และตระหนักถึงความปลอดภัยของบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม มีการกำหนดระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ชัดเจนโดยพร้อมกันมีส่วนร่วมของหมุ่คณะ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การกำหนดขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินอย่างต่อเนื่อง และให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำผลการปฏิบัติงานใช้จ่ายเงินงบประมาณรายปีมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป และการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ

สัปปริสธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นคุณธรรมพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นคุณธรรมที่เน้น การแสดงออก ๗ อย่างประกอบด้วย รู้หลักและรู้จักเหตุ รู้จักผลและความมุ่งหมาย รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักเลือกคบบุคคล

๑. ฐัมมัญญุตตา (การรู้จักเหตุ) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของ สถานการณ์และความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๒. อัตถัญญุตตา (การรู้จักผล) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการรู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

๓. อัตถัญญุตตา (การรู้จักตน) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะพิจารณาวิเคราะห์ตนเองได้อย่าง ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงแล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกจุดประสงค์ ตรงกับเป้าหมายที่จะให้เจริญงอกงาม และบังเกิดผลดีต่องานในหน้าที่

๔. **มัตตัญญูตา** (การรู้จักประมาณ) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการรู้จักความ พอเหมาะพอดีในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

๕. **กาลัญญูตา** (การรู้จักกาล) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นคนตรงต่อ เวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานว่าควรทำหรือควรจะทำก่อนอย่างมีความสุข เมื่อถึงเวลา ทำงาน ก็ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๖. **ปริสัญญูตา** (การรู้จักชุมชน) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนและเข้าใจในสภาพของชุมชนในด้านระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี โดยการปรับปรุงตนเองให้ เหมาะสมกับชุมชนนั้นๆ

๗. **บุคคลัญญูตา** (การรู้จักบุคคล) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการรู้จักบุคคล และเข้าใจความ แตกต่างระหว่างบุคคลโดยรู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุคคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๒. ทำให้ทราบถึงเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุคคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๓. ทำให้ทราบถึงการนำมาวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในอนาคตข้างหน้า

๔. เพื่อเสนอแนะและแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุคคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร