

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา จะเห็นว่าระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีต่างๆ ได้พัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด ปัจจุบันแม้ว่าเทคโนโลยีต่างๆ จะมีความเจริญก้าวหน้าล้ำสมัยไปมาก แต่คุณธรรมจริยธรรมของผู้คนส่วนใหญ่ในสมัยนี้กลับเสื่อมถอยลง ส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ทางสังคมมากมาย

พระพรหมคุณาภรณ์ ได้กล่าวถึงสังคมกับคุณธรรมที่สอดคล้องกันว่า ปัจจุบันกล่าวถึงเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้มีอำนาจหรือผู้บริหารในภาครัฐ รวมไปถึงผู้บริหารระดับสูงขององค์กรในภาคเอกชนอย่างกว้างขวาง จนทำให้ผู้คนในสังคมปัจจุบันกำลังเกิดข้อกังขาว่าผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ กำลังขาดหลักการบริหารเหล่านี้จริงหรือ ทั้งที่สังคมไทยก็เป็นสังคมแห่งพุทธศาสนามายาวนาน ถึงขนาดนำหลักการด้านการเสริมสร้างจริยธรรมแบบธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ มาประกาศเป็นวาระแห่งชาติกันอย่างจริงจัง ในรัฐบาลยุคปัจจุบันหลายๆ องค์กรพยายามที่จะสรรหา ความหา แ่งตัว ชื่อตัว “คนเก่ง” ที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” แต่ถ้าองค์กรใดได้คนเก่งที่เป็นคนไม่ดีแล้ว คงจะไม่เป็นผลดีแก่องค์กรแน่ ความจริงอย่างหนึ่ง คือ องค์กรต่างๆ มักจะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ระดับล่างถึงระดับกลางมากเกินไปจนละเลยการพัฒนาฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง ถึงเวลาแล้วที่ควรมีการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงในด้านหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการบริหารจัดการงานทางด้านการศึกษา เพราะปัจจุบันนี้จะมีเพียงผู้บริหารบางก ในบางองค์กรเท่านั้น ที่ได้มีการพัฒนาทางด้านจิตใจของตนเองโดยการฝึกสมาธิ ขัดเกลาตัวเองโดยอาศัยคำสอนทางศาสนา การพัฒนาจิตใจนี้เป็นจุดสำคัญสำหรับการพัฒนาทุกอย่าง

สำหรับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ปัจจุบันนับตั้งแต่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกิดขึ้นฉบับแรกและมีการแก้ไขในโอกาสต่อๆ มา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้มีการเปิดโอกาสให้สิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันต่างๆ ตามความในมาตรา ๑๒ นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ “สถาบันศาสนา” สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงการปฏิบัติการศึกษา^๒

สำหรับการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เทศบาลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้แสดงรูปแบบการบริหารโรงเรียนไว้ว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้ดำเนินการเองเกือบทั้งหมด โดยอาศัยศรัทธาของชาวบ้านเป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมโดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่งเสริมการศึกษาในการบริหารจัดการศึกษา ได้กล่าวถึงทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ นั้น มีปัญหาเรื่องการดำเนินการ เพราะงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างครู ต้องหางบมาเสริม เป็นรายเดือน บางแห่งต้องพึ่ง ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นพระสงฆ์ จึงมีงบประมาณมาดำเนินการต่อไปได้ สภาพการบริหารงานในเชิงวิชาการของโรงเรียนยังไม่เอื้อต่อการศึกษามีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหาร การบรรจุแต่งตั้งครู การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานิเทศการศึกษา รวมไปถึง การวางแผนการบริหารจัดการ ยังไม่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการได้ จำนวนนักเรียนที่ไม่มีความแน่นอน มีการย้ายเข้า ย้ายออกตลอดเวลา จึงเป็นปัญหาทางการบริหารงาน และมีผลสะท้อนถึงการที่จะมุ่งพัฒนาและกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาได้^๓

^๒มหาเถรสมาคม, ประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ, ๒๕๕๓), หน้า ๔๓.

^๓พระราชบัญญัติการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาผ่านทางต้นระบบการศึกษาสงฆ์, เฉลิมวิสัย, (กรุงเทพมหานคร: ร่างบทความ, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ พอสรุปให้ผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมและบุคลากรในโรงเรียนนั้นจะต้องให้ความร่วมมือกันทุกฝ่าย เป็นอย่างดี เพื่อให้การดำเนินงานการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการบริหารงาน อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการนำหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารว่าได้นำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด ผู้ศึกษาคาดหวังเอาไว้ว่าข้อมูลดังกล่าวอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอนาคตข้างหน้าได้อีกด้วย

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีปัจจัยพื้นฐานของบุคคลแตกต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนะและแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามกรอบ การบริหารงานบุคคล คือ ๑.การวางแผนงานบุคคล ๒.การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ๓.การพัฒนาบุคคล ๔.การชำระรักษาบุคคล ๕.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๕ แห่ง และมีจำนวนผู้บริหาร ๕ ท่านครูมี ๘๓ รูป/คน ดังตารางที่ ๑.๑

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่การศึกษาคือ เขตพื้นที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน ๕ โรงเรียนได้แก่ ๑.โรงเรียนสมเด็จพระพุทธชินวงศ์ ๒.โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร ๓.โรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน ๔.โรงเรียนเชตุพนศึกษา ๕.โรงเรียนอภัยยริศึกษา

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาดำเนินงานตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม – เดือน ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของบุคคลแตกต่างกันอย่างไร

๑.๔.๓ เพื่อเสนอแนะและแก้ไข้ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้บริหารและครูเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหารและครูอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้บริหารและครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ เพศ หมายถึง สิ่งที่แสดงลักษณะความแตกต่างระหว่างรูปร่างขนาดและสรีระซึ่งมีอยู่ ๒ ประเภท คือ เพศหญิง และเพศชาย

๑.๖.๒ อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงชีวิตอยู่หรือระยะเวลาที่กำหนดรู้ความยั่งยืนของสิ่งนั้นๆ

๑.๖.๓ วุฒิการศึกษา หมายถึง ชั้นการศึกษาที่เรียนจบมา มีตั้งแต่ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงชั้นอุดมศึกษา

๑.๖.๔ ตำแหน่ง หมายถึง การได้รับการแต่งตั้งมอบหมายให้ปฏิบัติกรตามหน้หรือสถานภาพที่ได้รับการแต่งตั้ง

๑.๖.๕ ประสบการณ์ หมายถึง ความรู้, ความสามารถ, ทักษะ, ที่ได้รับจากการกระทำหรือปฏิบัติจริง และสิ่งที่ได้รู้ ได้พบเห็นประสบมา

๑.๖.๖ การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการดำเนินงานบุคคลในสถานศึกษาต่างๆ ๕ ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานบุคคล, การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน, การพัฒนาบุคคล, การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

๑.๖.๗ การวางแผนงานบุคคล หมายถึง การกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร การวางแผน

อัตรากำลังบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน การวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนวางแผนปฏิบัติงานของบุคลากร

๑.๖.๘ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การสรรหาในการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยมีคำสั่งอย่างชัดเจน และการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ฐักยภาพ ของตนเองในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามขั้นตอนด้วยความยุติธรรม และมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบ และมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ ที่รับผิดชอบในโรงเรียน

๑.๖.๙ การพัฒนาบุคคล หมายถึง การให้บุคลากรเข้ารับฟังการอบรมพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะและมีการปฐมนิเทศแนะนำบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับชุมชน มีการสร้างเครื่องมือสื่อการเรียน การสอนและการพัฒนาความรู้เรื่อ กฎระเบียบ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีงบประมาณรองรับอย่างเหมาะสม

๑.๖.๑๐ การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง การจัดสวัสดิการร่วมหาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การติดตามผลการปฏิบัติของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และตระหนักถึงความปลอดภัยของบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม มีการกำหนดระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนโดยพร้อมกันมีส่วนร่วมของหมู่คณะ

๑.๖.๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง การกำหนดขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินอย่างค่อเนื่อง และให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำผลการปฏิบัติงานใช้จ่ายเงินงบประมาณรายปีมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป และการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ

๑.๖.๑๒ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หมายถึง องค์การที่ทำหน้าที่ประสานงานและกำกับดูแลการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีกองพุทธศาสนศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

๑.๖.๑๓ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พระภิกษุผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

๑.๖.๑๔ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่วัดจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุและสามเณร ได้ศึกษาเล่าเรียนในทางพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย

โรงเรียน พระพุทธชินวงศ์, โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร., โรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน, โรงเรียนเซนต์ศึกษา และโรงเรียนอภัยวชิรศึกษา

๑.๖.๑๕ ครูสอน หมายถึง พระภิกษุ และบุคลากรวิชาชีพผู้ทำหน้าที่ทางด้านการเรียนการสอนตลอดถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ

๑.๖.๑๖ สัมปยุตธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นคุณธรรมพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นคุณธรรมที่เน้นการแสดงออก ๗ อย่างประกอบด้วย รู้หลักและรู้จักเหตุ รู้จักผลและความมุ่งหมาย รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักเลือกคบบุคคล

๑) ฐัมมัญญู ตา (การรู้จักเหตุ) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของ สถานการณ์และความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๒) อิตถัญญู ตา (การรู้จักผล) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการรู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

๓) อิตถัญญู ตา (การรู้จักตน) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะพิจารณาวิเคราะห์ตนเองได้อย่าง ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงแล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องกับวัตถุประสงค์ ตรงกับเป้าหมายที่จะให้เจริญก้าวหน้า และบังเกิดผลดีต่องานในหน้าที่

๔) มัตถัญญู ตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการรู้จักความ พอเหมาะพอดีในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

๕) กาลัญญู ตา (การรู้จักกาล) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นคนตรงต่อ เวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานว่าควรทำหรือควรจะทำก่อนอย่างมีความสุข เมื่อถึงเวลา ทำงาน ก็ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๖) ปริสญญู ตา (การรู้จักชุมชน) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนและเข้าใจในสภาพของชุมชนในด้านระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณีโดยการปรับปรุงตนเองให้ เหมาะสมกับชุมชนนั้นๆ

๗) บุคคลัญญู ตา (การรู้จักบุคคล) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการรู้จักบุคคล และเข้าใจความ แตกต่างระหว่างบุคคลโดยรู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ओให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีปัจจัยพื้นฐานของบุคคลแตกต่างกัน

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงการนำมาวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอนาคตข้างหน้า

๑.๗.๔ เพื่อเสนอแนะและแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่