

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ครอบคลุมทั้งมิติด้านความมั่นคง สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเสาหลักของประชาคมอาเซียน แม้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ จะไม่ได้กำหนด “ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมของประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ไว้เป็นการเฉพาะก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง “แนวทางปฏิรูปประเทศไทยท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง”^๑ เนื่องมาจากความร่วมมือกันระหว่างประเทศของสมาชิกในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้การประกอบกิจการด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้การบริหารการศึกษาต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งการศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ ทักษะ ความสามารถและความเป็นผู้นำ ให้เพียงพอทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรม^๒ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากในการส่งเสริมและการพัฒนาการศึกษา ก็คือ บุคลากรทางการศึกษาทั้งหลายตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

การศึกษาในปัจจุบันมีปัญหามากมายโดยเฉพาะการทุจริตในหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาก็ตาม ดังจะเห็นได้จากบทความหนังสือพิมพ์หรือสื่อแขนงอื่น ๆ ที่มักจะพบเห็นได้บ่อยครั้งว่าบุคคลเหล่านี้ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีปัญหาเรื่องความรับผิดชอบ ดื้อดราม่า ขาดคุณธรรมมีการแสดงตนไม่เหมาะสมกับการเป็นครู เห็นแก่ตัว และมีเรื่องซุบซิบเกิดขึ้นบ่อย รวมทั้งปัญหาเอาเวลาราชการไปใช้งานส่วนตัว นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการครูโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาถูก

^๑สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง “แนวทางการปฏิรูปประเทศไทยท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๔), หน้า ๒๗๑-๒๗๒.

^๒ภัสวรรณ ปรารักษ์พันธุ์, การพัฒนาคุณธรรมผู้นำเยาวชนตามหลักธรรมาธรรม ๔ : ศึกษากรณีโรงเรียนสามพรานวิทยา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ดำเนินการทางวินัยค่อนข้างมากเนื่องจากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยเฉพาะการทุจริตต่อหน้าที่^๓ สิ่งเหล่านี้มักก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากทั้งต่อตัวเอง สังคม และประเทศชาติ เพราะเป็นสิ่งที่มิมีผลกระทบต่อตัวผู้เรียนโดยตรง ซึ่งผู้เรียนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องเร่งส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปนั่นเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาและบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ เพราะความเป็นผู้นำคือความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นที่ทำให้คนสามารถทำงาน จนได้ผลสำเร็จดังคาดหวังไว้ ความเป็นผู้นำจึงเป็นทั้งกระบวนการ คุณสมบัติของบุคคล และการสร้างความผูกพันให้แก่บุคคล จนเกิดความร่วมมือ ความกระตือรือร้นที่จะร่วมกันทำงานจนบรรลุผลตามเป้าหมาย^๔ นอกจากนี้การบริหารงานของผู้บริหารนั้นไม่ได้หยุดนิ่งอยู่กับที่ แต่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ตัวผู้บริหารเองต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ รวมถึงลักษณะการเป็นผู้นำและจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมเหล่านี้จะเป็นภูมิคุ้มกันให้ตัวผู้บริหารสามารถดำเนินชีวิตได้ถูกต้องตามครรลองครองธรรม และส่งผลอย่างยิ่งในระบบการบริหารการศึกษาให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดทั้งต่อตัวผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและตัวผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทำตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี จึงได้มีการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารเพื่อที่จะนำผู้บริหารไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยกำหนดว่าผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน หรือการกำหนดกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม^๕

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เป็นเพราะว่า ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานใด ๆ จะต้องประกอบด้วยบุคคล เพราะงานต่าง ๆ ต้องกระทำด้วยบุคคลหรือคนทำให้เกิดงาน ซึ่งจะเห็นได้จากคำจำกัดความของการบริหารที่ว่า การบริหารคือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน^๖ การบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นในการดำเนินการขององค์กร เพราะถึงแม้จะมีบุคคลแต่ไม่รู้วิธีการบริหารหรือการจัดการที่ดี องค์กรคงมีแต่ความวุ่นวายและบรรลุตามเป้าหมายได้ยาก

^๓วรภาส ประสมสุข, หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ๒๕๔๘).

^๔เสนาะ ดิยาวร, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^๕กระแสสินธุ์ ปลั่งมะณี และศิริฉัตร ศรีคล้า, การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต ๓, **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๑).

^๖สุเทพ ยั่งยืน, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุสลิมปัตตานี, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏยะลาปัตตานี, ๒๕๕๓).

จากปัญหาที่มี การใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการก็ถือว่าเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาได้ ซึ่งหลักธรรมมีให้ผู้บริหารได้เลือกใช้ตามความเหมาะสมในทุกเรื่องไม่ว่าในเรื่องการบริหารงานบุคคลก็ตาม หมวดธรรมที่ประยุกต์ใช้เป็นรากฐานคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ สัปปริสธรรม ๗ เป็นธรรมของสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดีธรรมของผู้ดี มีข้อธรรม ๗ ข้อคือ ๑) อัมมัญญาตา ความรู้จักธรรม รู้หลักหรือรู้จักเหตุ ๒) อัตถัญญาตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล ๓) อัตตัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักตน ๔) มัตตัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญาตา ความรู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม ๖) ปริสสัญญาตา รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ประพฤติดต่อกับชุมชนนั้น ๆ ๗) ปุคคลัญญาตา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหารการศึกษาควรรียดหลักธรรมสัปปริสธรรม ๗ เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและการตัดสินใจ^๗

คุณธรรมและจริยธรรม จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหาร หากผู้บริหารขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมจะทำให้ผู้บริหารนั้นขาดความชอบในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ทำให้ผู้บริหารสามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือ ตลอดจนความนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและสังคมทั่วไป ดังนั้นปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ย่อมทำให้ผู้บริหารไม่เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไปทั้งในองค์กรและในสังคม ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อหลักบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์กรให้เสื่อมลง และย่อมนำมาซึ่งความล่มสลายขององค์กรในอนาคตเช่นกัน^๘

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นธรรมของสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดี คือ ความรู้จักเหตุ ความรู้จักผล ความรู้จักตน ความรู้จักประมาณ ความรู้จักกาล ความรู้จักชุมชน และ ความรู้จักบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

^๗วรภาส ประสมสุข, หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม, วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๙).

^๘พระมหาจุรังโรจน์ ธมมภูริเมธี (ศิริพันธ์), การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์มีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง ๗ ด้านคือ ด้านการรู้จักเหตุ ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาล ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักบุคคล

๑.๔.๒ ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่โรงเรียนของรัฐบาลในเขตอำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๖๖๘ คน โดยจำแนกเป็นโรงเรียนในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส มีผู้บริหารจำนวน ๖๐ คน และครู ๓๕๐ คน^๙ ส่วนโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา มีผู้บริหารจำนวน ๑๕ คน และครู ๒๔๓ คน^{๑๐} ในปีการศึกษา ๒๕๕๕

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่โรงเรียนของรัฐบาล เขตอำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๒๔๖ คน เป็นกลุ่มศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ อาร์ ซี เครจซี และ ดี ดับเบิลยู มอร์แกน (R.C.Krejcie and D.W.Morgan) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)^{๑๑}

๑.๔.๓ ด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗

^๙สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓, สถิติบุคลากรการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๕, (๒๕๕๕), อัดสำเนา.

^{๑๐}สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒, (ออนไลน์), (แหล่งที่มา), www.secondary42.obec.go.th, เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕.

^{๑๑}ยุกต์ ไกยวรรณ, สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๙), หน้าที่ ๑๐๐-๑๑๑.

๑.๔.๔ ด้านสถานที่

สถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนรัฐบาลระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ที่อยู่ในเขตอำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๕ ด้านเวลา

ศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๕ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๑ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ รวม ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๖ บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ต้องทำการบำรุงรักษาบุคคลเหล่านั้นให้คงอยู่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์การต่อไป

๑.๖.๒ หลักสัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี มี ๗ ประการ ดังนี้ คือ

๑) ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุผล) คือ ผู้บริหารจะทำหน้าที่อะไรก็ตามต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน โดยรู้ว่าสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งทุกข์

๒) อัตถัญญตา (รู้จักจุดมุ่งหมายและผล) คือ รู้จุดมุ่งหมายที่กระทำและคาดว่าจะผลที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร มีประโยชน์หรือเกิดโทษ มีการตรวจสอบและติดตามผลที่จะเกิดขึ้น

๓) **อัตตัญญูตา (รู้จักตน)** คือ รู้ตามความเป็นจริงว่าโดยชาติ ตระกูล หน้าตา บริวาร กำลัง ความถนัด ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมที่ตนมีอยู่ แล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภาวะนั้น ๆ และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๔) **มัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ)** คือ รู้จักประมาณในการดำรงชีวิต กำลัง ความรู้ ความสามารถ การลงโทษ การมอบขวัญและกำลังใจ และรู้จักประมาณในการแบ่งปันความสุขให้แก่ผู้อื่นและผู้ได้บังคับบัญชาได้ทั่วถึง

๕) **กาลัญญูตา (รู้จักกาล)** คือ รู้เวลาอันควรในการทำกิจต่าง ๆ ได้เหมาะสมตรงกับเวลา และสถานการณ์

๖) **ปริสสัญญูตา (รู้จักชุมชน)** คือ รู้จักชุมชน บริบทของสถานศึกษา และแนวทางประพฤติต่อชุมชนได้เหมาะสม

๗) **บุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล)** คือ รู้จิตของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ หรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อช่วยในการทำงานร่วมกับบุคคล การใช้บุคคล การพิจารณาความดีความชอบ และส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความต้องการเพื่อประสิทธิภาพของงาน

๑.๖.๓ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง กระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ได้แก่ การสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุมดูแล และการประเมินผลการทำงาน ให้สอดคล้องตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ดังนี้ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล

๑.๖.๔ บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนรัฐบาลในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๕ สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา หน่วยงานของรัฐบาล ในเขตพื้นที่อำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๖ ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ **โรงเรียนขนาดเล็ก** ในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๒๕๕ คน ส่วนระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๔๕๕ คน **โรงเรียนขนาดกลาง** ในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียน ๓๐๐-๕๕๕ คน ส่วนระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนนักเรียน ๕๐๐-๙๙๙ คน **โรงเรียนขนาดใหญ่** ในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียน ๖๐๐ คน ส่วนระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนนักเรียน ๑,๐๐๐ คน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ได้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒ ได้ทราบถึงความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์