แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

Personnel Administration Based on the Seven Principles of Sappurisadhamma by School Administrators Under Special Education Center Efficiency Promotion Network Group 9, Office of Special Education Administration

ปัดตาณี พันธุ์พานิชย์
วิมลพร สุวรรณแสนทวี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยเขตร้อยเอ็ด
Padtanee Panpanich
Vimonporn Suwanseantavee
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand
Email: padtanee.kai2530@gmail.com

รับบทความ: 26 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 27 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับบทความ: 2 ธันวาคม 2568
Received: September 26, 2025; Revised: November 27, 2025; Accepted: December 2, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย 1) ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.=0.78) 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 การบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรมควรยึดหลักปัญญา ศีล และกัลยาณมิตตา ในทุกกระบวนการ การพัฒนาและสร้างวินัย โดยเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและเปิดโอกาสให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและองค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักสัปปุริสธรรม 7; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) examine personnel management practices of school administrators based on the Seven Principles of Sappurisa Dhamma within Network 9 of the

Special Education Center Performance Enhancement Network; 2) compare such personnel management practices according to position, educational level, and work experience; and (3) explore guidelines for personnel management grounded in the Seven Principles of Sappurisa Dhamma. The sample consisted of 191 administrators and teachers. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire with content validity indices ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .91. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The findings revealed that: 1) overall personnel management based on the Seven Principles of Sappurisa Dhamma was rated at a high level ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.=0.78); 2) perceptions of personnel management did not differ significantly by position, either overall or across individual dimensions, whereas significant differences were found according to educational level and work experience at the .05 level; and (3) effective personnel management grounded in the Seven Principles of Sappurisa Dhamma should emphasize wisdom, moral conduct, and virtuous friendship throughout all administrative processes. Such management should focus on transparency, fairness, and the quality of working life, promote shared learning and continuous professional growth, and cultivate a culture of mutual understanding and respect. These approaches contribute to the development of high-quality personnel and sustainable organizational development.

Keywords: Personnel Management; Seven Principles of Sappurisadhamma; School Administrators.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้รัฐส่งเสริมและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ คุณธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ (มาตรา 52–56) พร้อมทั้งจัดระบบพัฒนาอาชีพ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม มีองค์กรวิชาชีพกำกับมาตรฐานและจรรยาบรรณครู รวมถึงส่งเสริมสถาบันผลิตครูให้มีคุณภาพ และบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (มาตรา 58) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเน้นการสรรหา พัฒนา และดูแลบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพราะบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จและคุณภาพการศึกษา (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2004) ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานในการบริหารงานบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารบุคคลที่ยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2558) ด้วยกระบวนการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกำลัง การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การออกจากราชการ การพัฒนาศักยภาพ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม เช่น ธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตา ช่วยให้วางแผนและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อัตตัญญุตาและมัตตัญญุตาช่วยให้ผู้บริหารรู้จักตนเองและตัดสินใจเหมาะสม กาลัญญุตาและปริสัญญุตาช่วยสื่อสารและ

ประสานงานได้ดี และปุคคลปโรปรัญญุตาช่วยคัดเลือกบุคลากรตรงความเหมาะสม หลักธรรมเหล่านี้ทำให้การบริหารงานบุคคลมีคุณธรรม น่าเชื่อถือ และยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2557)

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดหาสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก การบริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง กำหนดขอบข่ายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน 4 ฝ่ายประกอบไปด้วย กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ซึ่งในการปฏิบัติงานการให้บริการเด็กพิการนั้น ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรที่ให้บริการต้องมีความรู้ ความสามารถที่ตรงกับความต้องการจำเป็นพิเศษของเด็กพิการแต่ละคน ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นอกจากการมีวิสัยทัศน์และมีทักษะทางการบริหารจัดการในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาการบริหารบุคลากร และงานที่ปฏิบัติต้องมีประสิทธิภาพ นำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่กำหนด (ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม, 2565)

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคามประสบปัญหาในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากครูและบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเฉพาะทางในการดูแลเด็กพิการที่มีความต้องการแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องรับภาระมากในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจเฉพาะด้าน การจัดสรรบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อภาระงานจริง อีกทั้งขาดระบบส่งเสริมแรงจูงใจและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการให้บริการเด็กพิการยังไม่เต็มศักยภาพเท่าที่ควร

เหตุผลของการนำเสนอบทความนี้เนื่องมาจากศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะในการจัดการศึกษาแก่คนพิการ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และจิตบริการสูง การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่เด็กพิการ งานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นในการศึกษาแนวทางบริหารบุคลากรของผู้บริหารโดยอิงหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นความเป็นคนดี มีเหตุผล รอบคอบ ซื่อสัตย์ และรู้กาลเทศะ เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบาย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

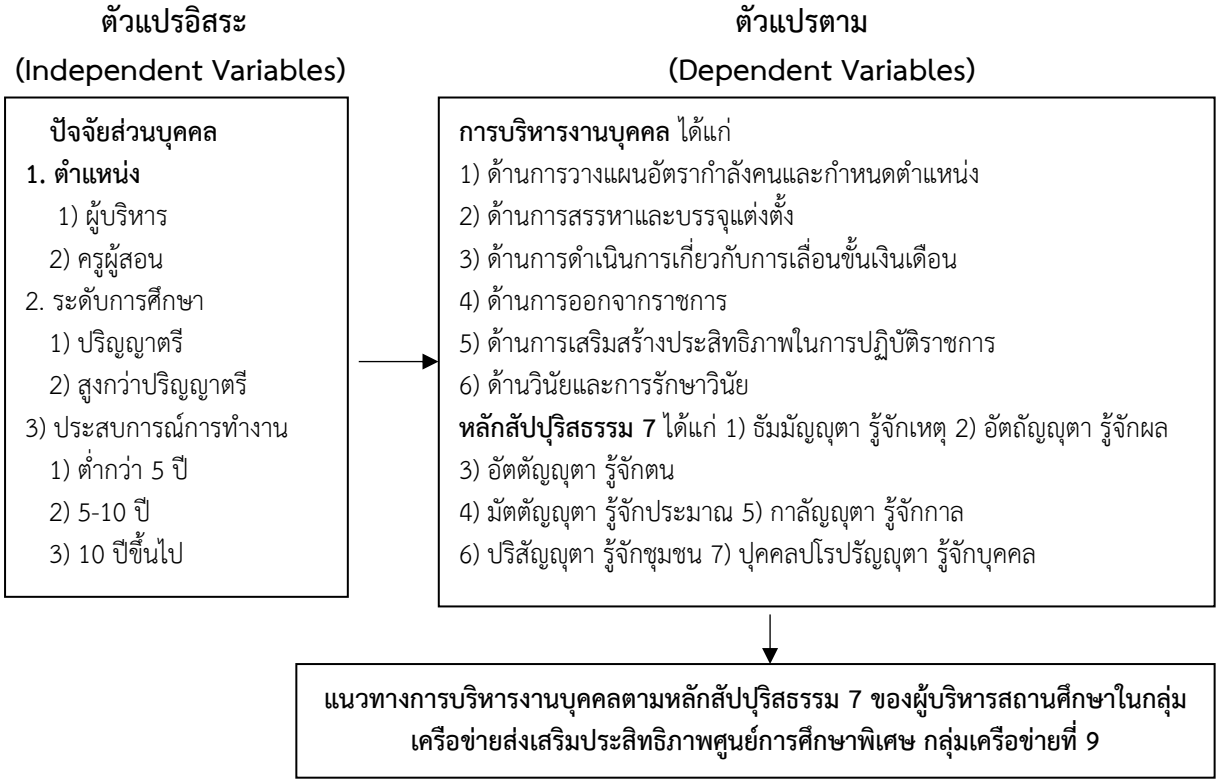
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2563); ธีระ รุญเจริญ (2553); มีนทราย ไชยอาจิณ (2558); ปาริชาติ สติภา (2558) และสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคลได้ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การออกจากราชการ 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 6) วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตา รู้จักผล 3) อัตตัญญุตา รู้จักตน 4) มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 5) กาลัญญุตา รู้จักกาล 6) ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน 7) ปุคคลปโรปรัญญุตา รู้จักบุคคล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต),2557)

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ปีการศึกษา 2567 มีจำนวนสถานศึกษา 9 แห่ง มีประชากร ผู้บริหาร จำนวน 13 และครูผู้สอน 364 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 377 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่ และมอร์แกน (R.V. Krejcie and E.W.Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 178 คน รวมทั้งสิ้น 191 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random sampling) โดยการใช้กลุ่มเครือข่ายในการแบ่ง จากนั้นทำการเทียบตามสัดส่วน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2563); ธีระ รุญเจริญ (2553); มีนทราย ไชยอาจิณ (2558); ปาริชาติ สติภา (2558) และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคลได้ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การออกจากราชการ 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 6) วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตา รู้จักผล 3) อัตตัญญุตา รู้จักตน 4) มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 5) กาลัญญุตา รู้จักกาล 6) ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน 7) ปุคคลปโรปรัญญุตา รู้จักบุคคล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2557)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 และแบบสัมภาษณ์

4.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.2 แบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอน การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร และ

ครูผู้สอน การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง 4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา โดยการทดสอบ t - test แบบ Independent Samples 4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ F-test 5) วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยวิเคราะห์ด้วยวิธีพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.22	0.70	1	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.20	0.76	3	มาก
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.21	0.76	2	มาก
4. ด้านการออกจากราชการ	4.16	0.77	4	มาก
5. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.07	0.85	6	มาก
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.12	0.81	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.16**	**0.78**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.12	0.60	4.23	0.50	-.877	.381
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.05	0.60	4.22	0.60	-1.145	.254
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.10	0.57	4.22	0.62	-.843	.400
4. ด้านการออกจากราชการ	4.01	0.68	4.18	0.61	-1.099	.273
5. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.83	0.75	4.10	0.67	-1.618	.107
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.89	0.68	4.15	0.62	-1.728	.086
รวมเฉลี่ย	**4.00**	**0.60**	**4.18**	**0.56**	**-1.339**	**.182**

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.27	0.49	4.15	0.54	1.557	.121
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.30	0.60	4.07	0.59	2.669	.008*

การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.32	0.59	4.07	0.61	2.768	.006*
4. ด้านการออกจากราชการ	4.23	0.54	4.07	0.69	1.859	.065
5. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.19	0.60	3.92	0.75	2.726	.007*
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.23	0.56	3.98	0.68	2.644	.009*
รวมเฉลี่ย	**4.26**	**0.51**	**4.04**	**0.60**	**2.573**	**.011***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน, ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ, ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.300	2	.150	.574	.564
	ภายในกลุ่ม	49.197	188	.262		
	รวม	**49.498**	**190**			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	3.700	2	1.850	5.344	.006*
	ภายในกลุ่ม	65.083	188	.346		
	รวม	**68.783**	**190**			
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.590	2	1.795	4.994	.008*
	ภายในกลุ่ม	67.585	188	.359		
	รวม	**71.175**	**190**			
4. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.005	2	1.502	4.131	.018*
	ภายในกลุ่ม	68.375	188	.364		
	รวม	**71.380**	**190**			
5. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	5.436	2	2.718	6.107	.003*
	ภายในกลุ่ม	83.659	188	.445		

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	รวม	**89.095**	**190**			
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	3.661	2	1.830	4.835	.009*
	ภายในกลุ่ม	71.167	188	.379		
	รวม	**74.827**	**190**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) การวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง มี 3 แนวทาง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มี 3 แนวทาง 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มี 3 แนวทาง 4) การออกจากราชการ มี 3 แนวทาง 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มี 3 แนวทาง 6) วินัยและการรักษาวินัย มี 3 แนวทาง รวม 18 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

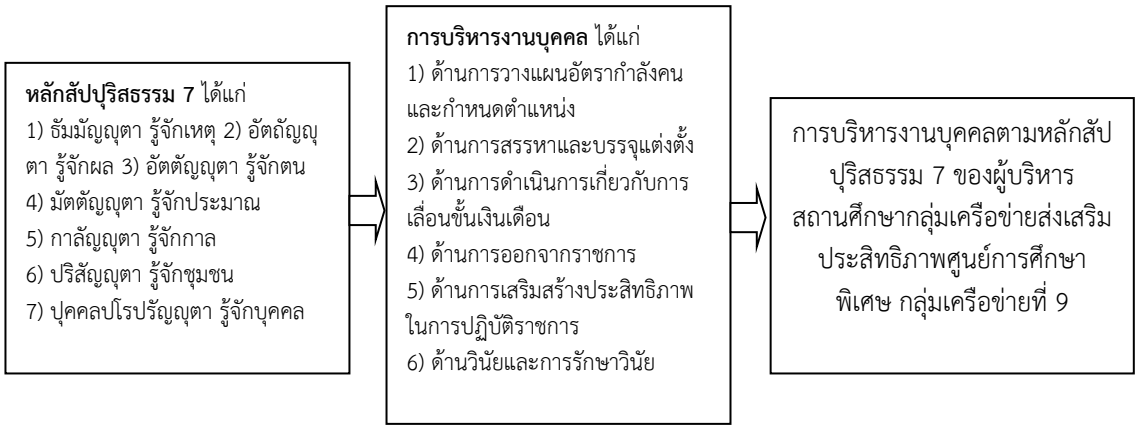
1. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ยึดหลักธรรมในการบริหารอย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรอย่างเข้มแข็ง โดยการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การออกจากราชการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2547 : 135) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า “การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุและบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด” และสอดรับกับงานวิจัยของ ธีระศักดิ์ บึงมุม, พรพิพัฒน์ เพิ่มผล (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า

ผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ได้แก่ สัทธา สีล พาหุสัจจะ จาคะ ปัญญา สัจจะ และขันติ มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ส่งผลให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรสนับสนุนต่างก็รับรู้และสัมผัสได้ถึงการบริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในระดับใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2558) ท่านกล่าวไว้ว่า “หลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม” และเน้นการบริหารที่ยึดหลักธรรมย่อมสร้างความไว้วางใจ ความโปร่งใส และลดความขัดแย้งภายในองค์กร และงานวิจัยของ วาราดา ณ ลานคา (2560) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระศักดิ์ บึงมุม, พรพิพัฒน์ เพิ่มผล (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของ บุคลากร และขนาดสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า การบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรมควรยึดหลักปัญญา ศีล และกัลยาณมิตตาในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการบุคลากร การสรรหา คัดเลือก ประเมินผล จนถึงการพัฒนาและสร้างวินัย โดยเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและเปิดโอกาสให้เติบโตอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างองค์กรแห่งความรู้ พร้อมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและองค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความตระหนักและยึดมั่นในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ สัทธา สีล พาหุสัจจะ จาคะ ปัญญา สัจจะ และขันติ ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นหลักในการกำกับพฤติกรรมและการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม แนวทางที่กำหนดไว้ แสดงถึงความรอบคอบ มีการวางแผนที่ชัดเจนโปร่งใส และมุ่งเน้นความยุติธรรมในการบริหารจัดการกำลังคนในสถานศึกษา ทั้งในด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการควบคุมวินัย ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารที่มุ่งพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีคุณธรรม และยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจิณณ์วเรณย์ อคฺคธมฺโม พระฮอนด้า วาทสทฺโท, ดร., จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2564) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ 1) ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนงานบุคคล 2) ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส 3) ควรวางแผนกำลังคนอย่างชัดเจน 4) ควรมีการจัดสรร งบประมาณพัฒนาบุคลากร 5) ควรมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากร 6) ควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จ 7) ควรมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากแผนภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการวางแผนกำลังคน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การออกจากราชการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน และการรักษาวินัย องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเชื่อมโยงระหว่างทักษะการบริหารเชิงวิชาชีพกับคุณธรรมทางพุทธศาสนา เพื่อสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความเป็นธรรม ผลการสังเคราะห์ยังเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่ผสมผสานแนวคิดการบริหารสมัยใหม่กับภูมิปัญญาตะวันออก ทำให้รูปแบบการบริหารเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาไทย นอกจากนี้ยังเสนอแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีทั้งความรู้เชิงวิชาชีพและจริยธรรม โดยใช้สัปปุริสธรรมเป็นกรอบคิด เพื่อให้การตัดสินใจในทุกขั้นตอนเป็นไปด้วยความรอบคอบและยุติธรรม องค์ความรู้ใหม่นี้จึงเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรและสร้างความยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อยู่ในระดับมาก จึงควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในทุกขั้นตอนของการบริหารบุคคล เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 สถานศึกษาควรจัดตั้งโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่เน้นการอบรมเชิงจริยธรรมและการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบของเวิร์กช็อป สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ด้านคุณธรรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำหลักธรรมไปปรับใช้ในบริบทการทำงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่ามีความแตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาข้ออื่น ๆ เช่น หลักอัปริหานิยธรรม 7 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **การพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระศักดิ์ บึงมุม และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี,** 6(1), 49 – 60.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10).** กรุงเทพฯ: บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.

ปาริชาติ สติภา. (2558). **การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พระจิณณ์วเรณย์ อคฺคธมฺโม พระฮอนด้า วาทสทฺโท, ดร., จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. **Journal of Buddhist Education and Research: JBER**, 7(2), 203-212.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2557). **ธรรมนูญชีวิต : พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2558). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 42).** กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

มีนทราย ไชยอาจิณ. (2558). **การบริหารงานบุคคล.** ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2562 จาก https://meensaim.wordpress.com/category.

วาราดา ณ ลานคา. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). **ผู้นำทางการศึกษา : สถาบันราชภัฏบันสมเด็จเจ้าพระยา.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). **ข้อมูลเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ปีการศึกษา 2567.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.

Robert L. Mathis & John H. Jackson, (2004), **Human Resource Management**. Singapore: South – Western.