

## การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

Personnel Development according to Sappurisa Dhamma 7

in the Basic Educational Schools under the Khonkaen Primary Educational  
Service Area Office 4

ธีระศักดิ์ บึงมูม<sup>1\*</sup>, พรพิพัฒน์ เพิ่มผล<sup>2</sup>

Therasak Bungmoom<sup>1</sup>, Pornpipat Permpo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี,

<sup>2</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

\*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: annydee9@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 319 คน รวม 463 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจึงทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษาพบว่า :

1. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ธัมมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อุตถัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ปริสัญญตา (ด้านการสืบเปลี่ยนหมุนเวียน)

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร และขนาดสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

---

**คำสำคัญ :** การพัฒนาบุคลากร, สัปปุริสธรรม 7

---

### ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare the personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in the basic educational schools under the Khonkaen Primary Educational Service Area Office 4 which divided by the status of personnel and school size. The samples consisted of 319 teachers and 144 administrators with totaling 463 respondents whose size was specified by the table of Krejcie and Morgan. The tools used for data collection were 5 level rating scale questionnaires. The statistics used in data analysis were percentage, standard deviation, independent t-test, One-way ANOVA, and difference test was made in pair by Scheffe's method.

The findings were revealed as follows:

1. The personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in the basic educational schools under the Khonkaen Primary Educational Service Area Office 4 in overall and each aspect was at high level. When considering in each aspect, it was found that the aspect of Dhammanyuta (Training) was at the highest level, followed by the aspect of Atthanyuta (Excursion), and least level was Parisanyuta (Alternative Cycling).

2. The comparison of personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in the basic educational schools under the Khonkaen Primary Educational Service Area Office according to the idea of personnel in all 7 aspects, there were significantly statistical different at the level of 0.05 as classify by status of personnel and school size.

---

**Keywords :** Personnel development, Sappurisa Dhamma 7

---

### บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้ที่สามารถพัฒนาศักยภาพทางการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรเพื่อให้มีกระบวนการบรรลุเป้าหมาย ที่พึงประสงค์โดยผู้มีบทบาททางการศึกษาที่สำคัญต่อสถานศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะเห็นได้จากในส่วนของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎระเบียบ

ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของทางราชการและของสถานศึกษา โดยมีหน้าที่ประสานงานและระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อการศึกษา และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารบุคลากรและจัดการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 20)

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในด้านการวางแผนนโยบาย กำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อบริหารจัดการภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา จะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำมาพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กร รวมถึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และความเป็นผู้นำ ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งในการบริหารที่ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาครูด้านคุณธรรมในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ซึ่งถือเป็นหลักธรรมของคนดี 7 ประการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาด้านคุณธรรมในการบริหารงานภายใน องค์กรตามจุดเน้น และจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพรองรับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปของการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้สามารถพัฒนาอื่นๆ ขึ้นไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ตามแนวคิดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า (หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา; อ้างถึงในพระสามารท อานนโท, 2548: 52-82) ซึ่งประกอบ ด้วย 7 ประการดังนี้ ธัมมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) อุตถัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อุตตัญญตา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) มัตตัญญตา (ด้านการศึกษาต่อ) กาลัญญตา (ด้านการแสวงหาความรู้) ปริสัญญุตตา (ด้านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน) และปคคโลปปริญญตา (ด้านการนิเทศงานภายใน)

## การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 2,070 คน

ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน ครูผู้สอนจำนวน 319 คน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 145 คน ขนาดกลาง จำนวน 221 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 97 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 41) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมดจำนวน 463 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ต่อ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการพัฒนาบุคลากรในการทำงานต่อไป

2. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน สามารถนำมาปรับใช้การบริหารงานและปรับปรุงการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม

3. ได้แนวทางสำหรับบุคคลผู้ที่สนใจในการนำหลักสัปปริสธรรม 7 ไปใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

4. ได้ข้อเสนอแนะทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้ผลพอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าตนเองมีการพัฒนาในระดับมาก จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ระดับน้อยที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรตามหลัก  
สัปปริยธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ขอนแก่น เขต 4 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ระดับ  
มากที่สุดคือด้าน ธัมมัญญตา (การฝึกอบรม)  
รองลงมาคือด้าน อุตถัญญตา (การศึกษาดูงาน)  
อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือด้าน  
ปริสัญญตา (การปรับเปลี่ยนหมุนเวียน)

2.1 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก  
สัปปริยธรรม 7 หลักธัมมัญญตา (ด้านการฝึก  
อบรม) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด  
คือรายการที่ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ในการ  
จัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทราบก่อน  
การดำเนินการทุกครั้ง รองลงมาคือ ผู้บริหาร  
มีการส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนา  
ทักษะและความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร  
และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความ  
ต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม

2.2 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก  
สัปปริยธรรม 7 หลักอุตถัญญตา (ด้านการศึกษา  
ดูงาน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มาก  
ที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารได้จัดให้มีการศึกษา  
ดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการ  
ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัด  
โดยหน่วยงานภายนอกองค์กร และน้อยที่สุด  
คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและ  
ประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงาน

2.3 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก  
สัปปริยธรรม 7 หลักอัตตัญญตา (ด้านการสัมมนา  
ทางวิชาการ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
มากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารมีการสำรวจ  
ความต้องการในการจัดสัมมนาทางวิชาการของ  
บุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายที่  
จะสนับสนุนการเข้าร่วมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง  
และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกจัดสัมมนา

ทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนอง  
ความต้องการของบุคลากรในองค์กร

2.4 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก  
สัปปริยธรรม 7 หลักมตตัญญตา (ด้านการศึกษา  
ต่อ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด  
คือรายการที่ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนว  
ทางในการศึกษาต่อกับบุคลากรเป็นอย่างดี  
รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการ  
ในการศึกษาต่อของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ  
ผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อ  
โดยดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน

2.5 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก  
สัปปริยธรรม 7 หลักกาลัญญตา (ด้านการแสวงหา  
ความรู้) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด  
คือรายการที่ผู้บริหารจัดการหาสื่ออุปกรณ์ในการ  
แสวงหาความรู้ให้กับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์  
อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้  
คำปรึกษากับบุคลากรกรณีพบปัญหาต่างๆ ของ  
การแสวงหาความรู้ด้วยความชัดเจนและถูกต้อง  
ที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการสำรวจ  
ความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร

2.6 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก  
สัปปริยธรรม 7 หลักปริสัญญตา (ด้านการ  
ปรับเปลี่ยนหมุนเวียน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารมีการสร้าง  
วิสัยทัศน์และประสบการณ์ใหม่ๆ ของการทำงาน  
ให้กับบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อม  
ที่จะรับฟังปัญหาของบุคลากรและให้ช่วยเหลือ  
ในการทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะหมุนเวียน  
ตำแหน่ง และ น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริม  
ให้บุคลากรมีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะ  
เข้าใจถึงการทำงานในส่วนต่างๆ ภายในองค์กร

2.7 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก  
สัปปริยธรรม 7 หลักบุคคัลโปโรปญญตา (ด้าน  
การนิเทศงานภายใน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในการนิเทศงานภายในด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การนิเทศงานด้วยลักษณะของกัลยาณมิตรที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่ถือว่าตนเป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการนิเทศงานภายใน

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กมีการพัฒนาบุคลากรในระดับมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 463 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และครูผู้สอน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สามารถอธิบายได้ตามหลักทั้ง 7 ประการ ดังนี้

2.1 หลักธัมมัญญาตา (ด้านการฝึกอบรม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทราบก่อนการดำเนินการทุกครั้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้ความสำคัญกับการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถนำมาปฏิบัติและพัฒนาตนเองในการรับการฝึกอบรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2550: 44-46) พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการประชุมสัมมนา อบรม เป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ม่อนถิ่น นพคุณ (2551: 52) พบว่า ด้านการฝึกอบรมครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนได้สั่ง

บุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง โดยหน่วยงานของตน และได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบก่อนดำเนิน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) พบว่า การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญ ลำปาง พบว่า ในด้านการฝึกอบรมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนและครูผู้สอนส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลว่า ได้จัดทำโครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมีการฝึกอบรมในช่วงปิดการเรียนการสอนและส่งบุคลากรไปเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองที่จัดโดยหน่วยงานตนเอง

2.2 หลักอัตตัญญูตา (ด้านการศึกษาดูงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารได้จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกองค์กร และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงาน ถือว่าผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน และพยายามที่จะส่งเสริมโครงการที่จะศึกษาดูงานในด้านต่างๆ โดยเฉพาะมีการวางแผนในการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานแล้ว ก็จะมีการประเมินผลงานตามมา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) ในด้านของการศึกษาดูงาน คณะกรรมการบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่และครูผู้สอนเกินครึ่งได้ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเป็นประโยชน์ในการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

2.3 หลักอัตตัญญูตา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหาร

มีการสำรวจความต้องการในการจัดสัมมนาทางวิชาการของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสนับสนุนการเข้าร่วมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกจัดสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารมีการสอบถามข้อมูลและให้ความสนใจต่อการจัดสัมมนาทางวิชาการอย่างดียิ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและนักเรียน โดยวางนโยบายและจัดทำแผนงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549: 44-46) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาด้านวิชาชีพโดยจัดโอกาสให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในองค์กรและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ขึ้นจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น

2.4 หลักมัตตัญญูตา (ด้านการศึกษาต่อ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อกับบุคลากรเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อโดยดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อตามความจำเป็นและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารจะให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อและจัดหาทุนให้ไปเพิ่มพูนองค์ความรู้เพื่อที่จะกลับมาพัฒนาภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2552: 100-103) ได้อธิบาย

ของการศึกษาต่อ ในการบริหารงานในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องมีการพิจารณาบุคลากรที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และมีชื่อเสียงในทางนั้นๆ เป็นสิ่งที่ควรจะทำและต้องกำหนดพันธะว่าจะต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรของตนให้มีความก้าวหน้า

2.5 หลักกัลยาณุตตา (ด้านการแสวงหาความรู้) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารจัดการสื่ออุปกรณ์ในการแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษากับบุคลากรกรณีพบปัญหาต่างๆ ของการแสวงหาความรู้ด้วยความชัดเจนและถูกต้องที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการสำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร สื่อในปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาและแสวงหาองค์ความรู้ของบุคลากร โดยที่ผู้บริหารต้องคอยสังเกตและจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเพิ่มประสิทธิภาพและการเรียนรู้ของบุคลากรในด้านต่างๆ ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2550: 44-46) กล่าวว่า ได้จัดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอนให้ครบถ้วน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ อินทมา (2552: 104-106) พบว่า การกำหนดขั้นตอนการพัฒนาจะคำนึงถึงภาระงาน สายการบังคับบัญชาและงบประมาณ ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนานั้นไม่แตกต่างไปจากเดิม แต่ได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสนับสนุนสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

2.6 หลักปรีชญาณุตตา (ด้านการปรับเปลี่ยน

หมุนเวียน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ใหม่ๆ ของการทำงานให้กับบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังปัญหาของบุคลากรและให้ช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะหมุนเวียนตำแหน่ง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะเข้าใจถึงการทำงานในส่วนต่างๆ ภายในองค์กร เพราะในการวางแผนหรือบริหารงานในส่วนต่างๆ ผู้บริหารถือว่ามีส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งของบุคลากรในส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและระบบการทำให้ตรงกับตำแหน่งงานนั้นๆ ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2552: 162-167) อาจได้กล่าวว่า การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ และรอบรู้ในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบงานประจำวิธีนี้จะช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหามีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่นก่อให้เกิดความเข้าใจและ เห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข

2.7 หลักบุคคลปโรปรัญญุตตา (ด้านการนิเทศงานภายใน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในการนิเทศงานภายในด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การนิเทศงานด้วยลักษณะของกัลยาณมิตรที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่ถือว่าตนเป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการ

นิเทศงานภายใน เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ทำการสำรวจความต้องการของแต่บุคลากรว่ามีความต้องการในการนิเทศงานภายในลักษณะแบบใด และทำการแต่งตั้งบุคลากรเป็นกรรมการควบคุมการนิเทศงานภายในตามความถนัดของบุคลากรและความชำนาญเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) พบว่า ในการนิเทศภายในมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างทั่วถึงและยังให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการทำงานต่อบุคลากรให้ได้ รับประโยชน์จากการนิเทศงานมากที่สุด แต่ยังคงมีความบกพร่องในการประชุมชี้แจงและประชาสัมพันธ์ และจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2552: 162-167) ที่ได้อธิบายถึงการสอนและการนิเทศงาน จำเป็นที่ผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ต้องมีการการสอน ตรวจ แนะนำ แก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในเขตรับผิดชอบ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมากและเมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานและมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กรมากกว่าครูผู้สอน เนื่องจากคลุกคลีอยู่กับการบริหารงานมาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มณีรัตน์ ภิญญญาพสกุล (2550: 157-160) พบว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตของโรงเรียนบุคลากรภายในสถานศึกษา และผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนั้นๆ และเปรียบเทียบการจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จะอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า มากที่สุดคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษขนาดกลาง จะให้ได้ชัดเจนในส่วน of สถานศึกษาขนาดใหญ่ถือว่ามีความพร้อมในการบริหารงานของบุคลากรในทุกด้าน เนื่องจาก มีอุปกรณ์และงบประมาณที่เพียงพอต่อการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดมณีรัตน์ ภิญญญาพสกุล (2550: 157-160) พบว่า ผู้ที่ตอบส่วนใหญ่เป็นครู และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และในการบริหารงานตามหลักธรรม ภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านส่วนโรงเรียนขนาดเล็กถือว่ายังมีการบริหารที่ครอบคลุมทั่วถึงของผู้บริหาร ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สาลินี บุรโกศล (2552: 120-121) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีความเห็นว่า ระดับสภาพการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากครูผู้สอนเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือ

ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้บริหารควรให้คำปรึกษา แนะนำ ใ้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน วิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ โครงการ ของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือเป็นเจ้าของสถานศึกษาทำให้บุคลากรทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน และผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจเมื่อทุกบุคลากรในทีมงานซึ่งอาจมอบรางวัลหรือการจัดงานสังสรรค์ หรือกล่าวชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเห็นถึงความสำเร็จ เพราะการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรัก ความศรัทธาความผูกพันต่อองค์กร และยังมี ความเต็มใจ มีความมั่นใจในการเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร สถานศึกษา และผู้บริหารควรมีความเสียสละเวลา กำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง สุขุมรอบคอบ เป็นผู้ใหญ่ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว และมีความสามารถในการประสานความเข้าใจอันดีแก่บุคลากรผู้ร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ซึ่งผู้บริหารควรสร้างหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนในการกำหนด แนวทางนโยบายให้กับบุคลากรในโรงเรียน ได้รู้และเข้าใจที่ถูกต้องพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

ตามหลักเกณฑ์และนโยบายที่กำหนดไว้ การให้คุณให้โทษจะต้องทำด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ไม่ใช้อารมณ์หรือความเป็นส่วนตัวเป็นหลักเกณฑ์ในการลงโทษ หรือว่ากล่าวตักเตือน ผู้บริหารควรกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการที่จะเข้าร่วมประชุม อบรมปรึกษาหารือ ต้องการแสดงความคิดเห็นในการร่วมวางแผนเพื่อแก้ปัญหา สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและงานศึกษาอบรม ด้งาน เพื่อเพิ่มพูนแนวทางในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องให้คำแนะนำ ปรึกษาและหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ระหว่างการปฏิบัติงานตลอดจนเชิญวิทยากรจากภายนอกที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญมาให้คำปรึกษา แนะนำ อบรม เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ผู้บริหารควรมีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างความสามัคคีในกลุ่มคณะทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างหรือความสอดคล้องกัน
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประยุกต์ใช้ หลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ
3. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์และตรวจสอบเอกสาร

## บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

\_\_\_\_\_. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสุวิทย์สาส์น.

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2552). ทักษะในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.

พนัส หันนาคินทร์. (2552). การบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.

พระสามารถ อานนุโ. (2548). หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.

พิชิตพล บุรณะพันธ์. (2553). การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง. เอกสารอัดสำเนา.

มนีรัตน์ ญญาภาพสกุล. (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.

ม่อนถิ่น นพคุณ. (2551). หลักสูตรครูผู้สอน. เอกสารอัดสำเนา.

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2550). หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนาพานิช.

สลินี บุรโกศล. (2552). หลักการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.

สุภาภรณ์ อินทมาตย์. (2552). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.