

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา
THE APPLICATION OF THE SAPPURISADHAMMA PRINCIPLES
IN THE PERSONNEL COMPETENCY DEVELOPMENT OF
PHRAPARIYATTIDHAM SECONDARY SCHOOL OF
WATSOTHORNWARARAM CHACHOENGSAO PROVINCE



¹พระมหาชาติ ดวงมณี, ²สมบุญ บัญโท และ ³สวัสดิ์ อโนทัย

¹PhramahaChartree Daungmanee, ²Somboon Boondo and ³Sawat Anothai

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, ประเทศไทย

Saint John's University, Thailand

¹tree2521aaa@gmail.com

Received: October 18, 2024; **Revised:** December 15, 2024; **Accepted:** January 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา 2. ศึกษาหลักสัปปุริสธรรมว่าด้วยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 3. ประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นการศึกษาเอกสาร นำเสนองานวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา เกิดจากปัจจัยหลายประการ สรุปเป็น 4 ประเด็น ได้แก่

¹ นักศึกษา สาขาวิชาปรัชญาและพระพุทธศาสนา วิทยาลัยปรัชญาและศาสนา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

² รองศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยปรัชญาและศาสนา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

³ อาจารย์ ดร., วิทยาลัยปรัชญาและศาสนา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

1. ปัญหาด้านความรู้ (Knowledge) 2) ปัญหาด้านทักษะ (Skill) 3) ปัญหาด้านความสามารถ (Ability) 4. ปัญหาด้านคุณลักษณะ (Attribute) หลักสัปปุริสธรรม 7 อันเป็นหลักธรรมของคนดี ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา 4 ประเด็น ได้แก่ 1. ด้านความรู้ (Knowledge) 2. ด้านทักษะ (Skill) 3. ด้านความสามารถ (Ability) 4. ด้านคุณลักษณะ (Attribute) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้คู่คุณธรรม และประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, หลักสัปปุริสธรรม, การพัฒนาสมรรถนะ

Abstract

This research of this thesis were to: 1) Study the concept of personnel competency development at Phrapariyattidhamma School, General Education Division, Wat Sothonwararam, Chachoengsao Province. 2) The study of Sappurisa Dhamma in relation to the development of personnel competencies. 3) Applying the principles of the Seven Virtues of a Good Person (Sappurisa-Dhamma) in developing the competencies of personnel at Wat Sothon Wararam School, General Education Division, Chachoengsao Province. It is qualitative research using documentary research methods and field studies. The results of the research were found as follows: The problem conditions in developing the competencies of personnel at Phra Pariyattidhamma School, General Education Department, Wat Sothon Wararam, Chachoengsao Province. It is caused by many factors, summarized into 4 issues: 1) Issues of Knowledge, 2) Issues of Skill, 3) Issues of Ability, and 4) Issues of Attribute. The Principles of a Good Person 7, The principles of a good person, the virtues of a noble person, the qualities that make one a noble person, and the characteristics of a good person. Application of the Principles of Sappurisdhamma in Developing the Competencies of Personnel at Phrapariyattidhamma School, General Education Division, Wat Sothonwararam, Chachoengsao Province. Applications in personnel development 4 areas: 1) Knowledge, 2) Skill, 3 Ability, and 4) Attribute. To develop personnel with both knowledge and virtue, and to provide the greatest benefit to the learners.

Keywords: Application, Sappurisdhamma principles, competency development

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และที่สำคัญครู ผู้บริหารก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ครู ผู้บริหารจะมีสมรรถนะที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความสามารถในการสอนให้นักเรียนมีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรม ควรคู่กันไปด้วย และมีการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูจะสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ “สมรรถนะ” มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ทั้งทางโลก และทางธรรมจึงจะทำให้ การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

ยุคปัจจุบันนี้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร Information and Communication Technology = ICT คือหัวใจแห่งการเชื่อมโยงโลกในยุคดิจิทัล ที่เต็มไปด้วยการพัฒนาและนวัตกรรมที่ก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต การประมวลผลข้อมูลอย่างรวดเร็ว หรือการพัฒนาแอปพลิเคชันที่ทำให้ชีวิตเราง่ายขึ้นมากขึ้น เทคโนโลยีดังกล่าวจึงเรียกรวมว่า Information and Communication Technology

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แม้ว่า Information and Communication Technology = ICT จะมีความสำคัญมากประการใดก็ตาม แต่มีสิ่งที่มีความจำเอนกกับมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมในสังคม คือเรื่องของคุณธรรม เพราะวัตถุประสงค์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป้าหมายจริงคือเพาะบ่มอรรถ สร้างผลิตบุคลากรที่ไปพัฒนาโดยเฉพาะคุณธรรม จริยธรรม จุดเด่นของพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือสร้างคุณธรรมควบคู่กับคุณภาพ บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษา

ตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย เดิมเป็นสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปัจจุบันเป็นสังกัดสำนักงานพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีเจ้าอาวาสเป็นผู้จัดการโรงเรียน พระอาจารย์เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีครูผู้สอนทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์ โดยการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการศึกษาที่วัดจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา ให้แก่พระภิกษุสามเณร เพื่อให้มีโอกาสได้ ศึกษาเล่าเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ตามหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) 8 กลุ่มสาระ คือ 1. ภาษาไทย 2. คณิตศาสตร์ 3. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5. สุขศึกษาและพลศึกษา 6. ศิลปะ 7. การงานอาชีพ 8. ภาษาต่างประเทศ ผู้ที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเด็กด้อยโอกาส ครอบครัวมีฐานะยากจน ซึ่งเป็นการให้โอกาสเด็กเหล่านี้ได้มีโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งเพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม ที่ได้รับการปลูกฝังขณะที่บวชเรียนอยู่ ออกสู่สังคมมากมาย จากสาเหตุดังกล่าว นำไปสู่ประเด็นที่สำคัญคือ การใช้โมเดล KSA (Knowledge, Skills, and Attribute) แนวทางที่สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาในการประเมินปัญหาของบุคลากรในโรงเรียนสามารถช่วยให้เราเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ความรู้ในงาน รวมถึงความเข้าใจจากประสบการณ์ในงานหรือการเรียนจากการทำงานจริง และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน ว่าเราเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เราจะไปทำงานหรือไม่ อาทิ บุคลากรในโรงเรียนอาจไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องการสอนหรือการบริหารจัดการ ซึ่งอาจส่งผลให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ หรือการบริหารจัดการไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การอบรมและพัฒนาทักษะเพิ่มเติมสามารถช่วยแก้ปัญหานี้ได้

2. ทักษะ (Skill) ความสามารถของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะทางด้านร่างกาย สติปัญญาและสังคม เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกฝนเครื่องมือ (Tools) ต่างๆ รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นการสั่งสมขึ้นมาเรื่อยๆ ของตัวเรา ประกอบด้วย ทักษะวิชาชีพ (Hard Skill) เช่น ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์, ทักษะการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ช่างต่างๆ และ ทักษะทั่วไป (Soft Skill) เช่น ทักษะการสื่อสาร, ทักษะการต่อรอง, ทักษะการพูดต่อที่สาธารณะ เช่นนั้นแล้วเราต้องมั่นใจในทักษะที่เราสั่งสมมาว่าเป็นทักษะสกิลที่สามารถนำไปประยุกต์พัฒนาต่อได้ในตำแหน่งใหม่ที่เรากำลังจะไปได้ บุคลากรบางคนอาจมีความรู้แต่ขาด

ทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้ นั้น ตัวอย่างเช่น ครูอาจรู้เนื้อหาวิชาแต่ไม่รู้วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการแนะแนวสามารถช่วยพัฒนาทักษะนี้ได้

3. ความสามารถ (Ability) พลังหรือศักยภาพที่บุคคลหรือสิ่งมีชีวิตมีในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความสามารถสามารถแสดงออกได้ในหลายด้าน เช่น ความสามารถทางร่างกาย ความสามารถทางจิตใจ หรือความสามารถทางปัญญา ความสามารถนี้อาจเกิดจากการฝึกฝน พัฒนา หรือเป็นทักษะที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ความสามารถสำคัญในหลายบริบท ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการทำงาน การเรียน หรือแม้แต่กิจกรรมในชีวิตประจำวัน การพัฒนาความสามารถของตนเอง จะช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. คุณลักษณะ (Attribute) ความคิด หรือ กรอบแนวคิด ที่จะเป็นตัวกำหนด การกระทำ และการกระทำ เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะนิสัยของเรา ซึ่งต้องรู้ตนเองว่าเราเป็นคนแบบไหน ชอบทำอะไร หรืองานแบบไหนที่เหมาะสมกับเรา ซึ่งหากเราตัดสินใจทำงานในทางที่ไม่ใช่ และขัดกับความคิด ก็ยากที่เราจะก้าวหน้า หรือประสบความสำเร็จในงานนั้น ๆ ได้ดีเท่าที่ควร ผู้วิจัย จึงมีความประสงค์ที่จะทำการวิจัยในประเด็นการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทราที่ทำให้บุคลากรพัฒนาอย่าง มีการบูรณาการ และให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาหลักสัปปุริสธรรมว่าด้วยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
3. เพื่อประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ภายใต้กระบวนการวิจัยทางปรัชญาแบบวิภาษวิธี (Dialectic Method) และการใช้เหตุผลแบบมีวิจารณ์ญาณ (Discursive Method) ด้วยกระบวนการของการศึกษาเชิงบูรณาการ (integration) อันประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การวิจักษ์ (Appreciation) และการวิธาน (Application) เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ในทางปรัชญา

และศาสนา ผู้วิจัยจะศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารสำคัญต่าง ๆ เพื่อการวิเคราะห์วิจารณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาเชิงเอกสาร (Document study) ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) จะค้นคว้าจากคัมภีร์พระไตรปิฎก 45 เล่ม โดยเฉพาะพระไตรปิฎก ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2539 อีกทั้ง คัมภีร์อรรถกถา ฎีกาและอนุฎีกาที่เกี่ยวข้อง เช่น คัมภีร์วิสุทธิมรรค คัมภีร์วิมุตติมรรค เป็นต้น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา หนังสือเอกสารวารสาร วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ บทความและงานวิชาการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย รวมถึงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อถือได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล เรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันทั้งในส่วนข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่าง ๆ และข้อมูลที่ได้จากการใช้วิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ด้าน คือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา หลักสัปปริยธรรมว่าด้วยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การประยุกต์ใช้หลักสัปปริยธรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัด การวิจัยนี้จะเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อจะนำไปสู่การหาความจริงในการที่จะได้ผลคำตอบที่เกี่ยวกับเรื่องแนวคิดในเชิงปรัชญาและพระพุทธศาสนาต่อไป

ผลการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่าสภาพปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา นั้น เกิดจากปัจจัยหลายประการที่นำไปสู่การเกิดปัญหา โดยสรุป ผู้วิจัยแยกประเด็นปัญหาออกเป็น 4 ประเด็น คือ 1) ปัญหาด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้ในงาน รวมถึงความเข้าใจจากประสบการณ์ในงานหรือการเรียนจากการทำงานจริง และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน ว่าเราเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เราจะไปทำงานหรือไม่ อาทิ บุคลากรในโรงเรียนอาจไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องการสอนหรือการบริหารจัดการ ซึ่งอาจส่งผลให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ หรือการบริหารจัดการไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การอบรมและพัฒนาทักษะเพิ่มเติมสามารถช่วยแก้ปัญหานี้ได้ 2) ปัญหาด้านทักษะ (Skill) ความสามารถของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะทางด้านร่างกาย สติปัญญาและสังคม เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกฝนเครื่องมือ (Tools) ต่างๆ รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็น

การสั่งสมขึ้นมาเรื่อยๆ ของตัวเรา ประกอบด้วย ทักษะวิชาชีพ (Hard Skill) เช่น ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์, ทักษะการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่างๆ และ ทักษะทั่วไป (Soft Skill) เช่น ทักษะการสื่อสาร, ทักษะการต่อรอง, ทักษะการพูดต่อที่สาธารณะ เช่นนั้นแล้วเราต้องมั่นใจในทักษะที่เราสั่งสมมา ว่าเป็นทักษะสกิลที่สามารถนำไปประยุกต์พัฒนาต่อไปในตำแหน่งใหม่ที่เราต้องการจะไปได้ บุคลากรบางคนอาจมีความรู้แต่ขาดทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้นั้น ตัวอย่างเช่น ครูอาจรู้เนื้อหาวิชาแต่ไม่รู้วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการแนะแนวสามารถช่วยพัฒนาทักษะนี้ได้ 3) ปัญหาด้านความสามารถ (Ability) พลังหรือศักยภาพที่บุคคลหรือสิ่งมีชีวิตมีในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความสามารถสามารถแสดงออกได้ในหลายด้าน เช่น ความสามารถทางร่างกาย ความสามารถทางจิตใจ หรือความสามารถทางปัญญา ความสามารถนี้อาจเกิดจากการฝึกฝน พัฒนา หรือเป็นทักษะที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ความสามารถสำคัญในหลายบริบท ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการทำงาน การเรียน หรือแม้แต่กิจกรรมในชีวิตประจำวัน การพัฒนาความสามารถของตนเองจะช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) ปัญหาด้านคุณลักษณะ (Attribute) ความคิด หรือ กรอบแนวคิด ที่จะเป็นตัวกำหนด และการกระทำ เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะนิสัยของตัวเรา ซึ่งต้องรู้ตนเองว่าเราเป็นคนแบบไหน ชอบทำอะไร หรืองานแบบไหนที่เหมาะสมกับเรา ซึ่งหากเราตัดสินใจทำงานในทางที่ไม่ใช่และขัดกับความคิด ก็ยากที่เราจะก้าวหน้า หรือประสบความสำเร็จในงานนั้นๆ ได้ดีเท่าที่ควร

2. หลักสัปปริสธรรมว่าด้วยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า โดยเฉพาหลักสัปปริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่ชี้แนะวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีในพระพุทธศาสนา เพื่อให้เราเป็นคนที่มีคุณธรรมและศีลธรรมที่ดี ประกอบด้วยองค์ธรรม 7 ประการ ได้แก่ 1) ธัมมัญญตา ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนั้นๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง โดยใช้โมเดล Knowledge (ความรู้ในหลักการและเหตุผล) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านการศึกษาและหลักธรรม พร้อมทั้งเข้าใจเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและเหมาะสม 2) อัตถัญญตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาสิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างดังนี้ เป็นต้น โดยใช้โมเดล Skill (ทักษะ) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การสอน การจัดการชั้นเรียน และการสื่อสาร รวมถึงการรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาและการพัฒนาตนเอง 3) อตถัญญตา ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ

ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพจน์ให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป โดยใช้โมเดล Ability (ความสามารถ) ความสามารถนี้ครอบคลุมถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ต่างๆ การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน บุคลากรที่มีความสามารถจะสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรและช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) มัตตัญญูตา ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภชนาหาร พะรรมาภิกษุรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น โดยใช้โมเดล Attribute (คุณลักษณะ) การรวมกันของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานหรือทำหน้าที่ในตำแหน่งที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) กาลัญญูตา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น โดยใช้โมเดล Attribute (คุณลักษณะ) การรวมกันของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานหรือทำหน้าที่ในตำแหน่งที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ปริสัญญูตา ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น โดยใช้โมเดล Attribute (คุณลักษณะ) การรวมกันของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานหรือทำหน้าที่ในตำแหน่งที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ปุคคลัญญูตา ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอริยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น โดยใช้โมเดล Attribute (คุณลักษณะ) การรวมกันของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานหรือทำหน้าที่ในตำแหน่งที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านความรู้ (Knowledge) การแก้ปัญหา พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความรู้ (Knowledge) สามารถนำหลักสัปปุริสธรรม มาเป็นเครื่องมือการปรับแก้ปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี โดยเริ่มจากการศึกษาปัญหา การเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม การนำเครื่องมือที่สอดคล้องมาประยุกต์ปรับแก้ปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับด้านความรู้ (Knowledge) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทราได้ 2) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้าน

ด้านทักษะ (Skill) การแก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านทักษะ (Skill) สามารถนำหลักสัปปุริสธรรม มาเป็นเครื่องมือการปรับแก้ปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี โดยเริ่มจากการศึกษาปัญหา การเลือกใช้เครื่องมือ ที่เหมาะสม การนำเครื่องมือที่สอดคล้องมาประยุกต์ปรับแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับด้านทักษะ (Skills) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทราได้ 3) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านความสามารถ (Ability) การแก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านความสามารถ (Ability) สามารถนำหลักสัปปุริสธรรม มาเป็นเครื่องมือการปรับแก้ปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี โดยเริ่มจากการศึกษาปัญหา การเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม การนำเครื่องมือที่สอดคล้องมาประยุกต์ปรับแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับด้านความสามารถ (Ability) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทราได้ 4) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านคุณลักษณะ (Attribute) การแก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านคุณลักษณะ (Attribute) สามารถนำหลักสัปปุริสธรรม มาเป็นเครื่องมือการปรับแก้ปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี โดยเริ่มจากการศึกษาปัญหาการเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม การนำเครื่องมือที่สอดคล้องมาประยุกต์ปรับแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับด้านคุณลักษณะ (Attribute) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทราได้

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา” มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ชีวิตและการสื่อสารในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จากการศึกษาข้อมูลและสังเกตพฤติกรรมการดำเนินชีวิตของบุคลากรทำให้พบว่า มีปัญหามากมายที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยสรุปเป็น 4 ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ได้แก่ ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) ปัญหาด้านทักษะ (Skills) ปัญหาด้านความสามารถ

(Ability) และปัญหาด้านคุณลักษณะ (Attribute) ซึ่งสอดคล้องโศภิต กदनอก (2564) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้นำหลักของสมรรถนะหลักของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ในการประเมินพฤติกรรม 5 ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยอิงสมรรถนะหลัก ที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน มีรูปแบบ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

2. หลักสัปปริสธรรมว่าด้วยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่หลักสัปปริสธรรม 7 อันเป็นหลักพุทธธรรมว่าด้วยธรรมของคนดี ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ประกอบด้วยองค์ธรรม 7 ประการ ได้แก่ อัมมัญญา (การรู้จักเหตุ) อัตถัญญา (การรู้จักผล) อัตตัญญา (การรู้จักตน) มัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) กาลัญญา (การรู้จักกาล) ปริสสัญญา (การรู้จักชุมชน) ปุคคลปโรปรัญญา (การรู้จักบุคคล) โดยนำมาเป็นเครื่องมือการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา สอดคล้องกับสุรพงษ์ มาลาม (2566) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความเชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการที่ รับผิดชอบ การมีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น การตัดสินใจที่ดี ความสนใจเอาใจใส่ ความคิด สร้างสรรค์ การมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง และความเชื่อมั่นในตนเอง

3. การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่หลักสัปปริสธรรม 7 โดยเฉพาะการนำเอาหลักสัปปริสธรรม 7 ประกอบด้วย อัมมัญญา (การรู้จักเหตุ) อัตถัญญา (การรู้จักผล) อัตตัญญา (การรู้จักตน) มัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) กาลัญญา (การรู้จักกาล) ปริสสัญญา (การรู้จักชุมชน) ปุคคลปโรปรัญญา (การรู้จักบุคคล) มาเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการขาดแคลนระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการขาดแคลนโอกาสในการพัฒนา

สอดคล้องกับหยาดฝน เดชโอภาส (2565) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2” ผลการวิจัย พบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร ในด้านการรู้จักเวลา มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการเวลา (Time Management) วางแผนและจัดสรรเวลา ในการทำงานอย่างเหมาะสม เพราะเวลาเป็น ทรัพยากรที่มีจ ากัดและมีคุณค่ามากที่สุด โดยผู้บริหาร จะต้องมึเทคนิค วิธีการ ตลอดจนการสร้าง รูปแบบในการบริหารเวลา มีการจำแนกงาน ตามความสำคัญของงาน มอบหมาย หรือลดภาระ ของงาน เพื่อให้การบริหารเวลาเกิดประสิทธิภาพ และให้สถานศึกษาสามารถ ำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมาย 2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มี ค่าเฉลี่ย อันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างและส่งเสริมบุคลากรใน สถานศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างในการท างาน ยึดหลัก คุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอีกทั้งผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความ ยุติธรรม ส่งผลให้ บุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่มีคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการการพัฒนาศมรณะของบุคลากร เป็นรูปแบบ หนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีจิตใจงดงาม มีความเมตตาเอื้อเฟื้อและปฏิบัติตนเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น จากการได้ศึกษาข้อมูลในงานวิจัยชิ้นนี้ ทำให้เกิดแนวคิดและแนวทางของการนำเอาหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้ใ้ในการพัฒนาศมรณะของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงการปฏิบัติตนให้มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและผู้อื่นอันจะนำไปสู่การสร้างสรรค์สังคมให้มีความน่าอยู่อาศัยในยุคดิจิทัลต่อไป ผู้สนใจสามารถนำประเด็นอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างมาพิจารณา และทำวิจัยเพิ่มเติม ได้แก่

1. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อที่จะได้มีรูปแบบการบริหารที่เป็นรูปธรรมและส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการนำเสนอมติหรือโครงการที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดอบรมหรือกิจกรรมที่เน้นการฝึกฝนจิตสาธารณะในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

4. ควรศึกษาการวิจัยเชิงทดลองสำรวจผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคคลากร โดยการทดลองใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกันในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน เข้าถึง:https://www.bic.moe.go.th/images/stories/pdf/NS_SumPlanOct2018.pdf (สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2567)

การเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ยั่งยืนเข้าถึงที่:<https://www.gotoknow.org/posts/620312> (สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2567)

โสภิต กदनอก (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สุรพงษ์ มาลาม. (2566). *เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

หยาดฝน เดชโสภาส. (2565). *การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

Information and Communication Technology = ICT .เข้าถึงที่
:<https://www.iok2u.com/article/information-technology/ict-intro> (สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2567)