

การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาภิบาล 4
ของผู้บริหารสหวิทยาเขตวังงูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
PERSONNEL ADMINISTRATION IN THE 21ST CENTURY ACCORDING
TO THE FOUR GHARĀVĀSA-DHAMMA OF ADMINISTRATORS IN THE
WANG PHU PHA UNITED CAMPUS GROUP UNDER THE
OFFICE OF SECONDARY EDUCATION SERVICE
AREA LOEI AND NONG BUA LAMPHU



¹เหมวัฒน์ สิงห์มณี, ²พระครูปลัดสมชัย นิสฺสโก และ ³ประสงค์ หัสรินทร์

¹Heammawat Singmanee, ²Phrakhrupalad Somchai Nissabho
and ³Prasong Hassarin

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

¹Tonliu21624@gmail.com

Received: December 29, 2024; **Revised:** January 20, 2025; **Accepted:** January 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังงูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังงูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังงูผา

¹ นิสิต, หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

² อาจารย์ ดร., หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 217 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการดำรงรักษาสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร ตามลำดับ 2. การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจาคะ ด้านทมะ ด้านสังกะ และด้านขันติ ตามลำดับ เนื่องจาก ผู้บริหารบริหารงานบุคคลด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยุติธรรม ผูกพันตนเองและสนับสนุนบุคลากรให้มีวินัยและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ความอดทนและรอบคอบในการแก้ปัญหาเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานด้วยความเสียสละ แบ่งปันความรู้ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคี

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21, หลักฆราวาสธรรม 4

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current state of personnel administration in the 21st century among administrators in the Wang Phu Pha United Campus Group under the Office of Secondary Education Service Area Loei and Nong Bua Lamphu; 2) to examine personnel administration in the 21st century based on the Four Gharāṇḍa-Dhamma among these administrators; 3) to propose guidelines for personnel administration in the 21st century according to the Four Gharāṇḍa-Dhamma among these administrators. The study utilized a sample of 217 participants, and statistical tools used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research results were as follows: 1. The current state of personnel administration in the 21st century among administrators in the Wang Phu Pha United Campus Group was rated at a high level

overall. When analyzed by specific aspects, all areas were at a high level. Ranked from highest to lowest, the results were: performance evaluation of personnel; personnel development; workforce planning; maintaining personnel morale and motivation. 2. Personnel administration in the 21st century according to the Four Gharāvāsā-Dhamma of the administrators in the Wang Phu Pha United Campus Group under the Office of Secondary Education Service Area Loei and Nong Bua Lamphu was overall at a high level. When considering each aspect, all were at a high level, ranked from highest to lowest as follows: Generosity (Cāṇa), Self-discipline (Dama), Honesty (Sacca), and Patience (Khanti). This is because the administrators manage personnel with honesty, transparency, and fairness, while also practicing self-discipline and supporting staff in maintaining discipline and continuous self-development. They demonstrate patience and careful problem-solving to foster an efficient work environment and promote selflessness, knowledge-sharing, and a team-oriented organizational culture.

Keywords : Personnel Administration, Personnel Administration in the 21st Century, Four Gharāvāsā Dhamma

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมโลกได้เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้สังคมโลกได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี การสื่อสาร เศรษฐกิจ หรือวัฒนธรรม ส่งผลให้วิถีชีวิตของผู้คนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ประชากรมีการย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำในที่ต่างๆ เทคโนโลยีการสื่อสารได้เชื่อมโยงคนทั่วทุกมุมโลกเข้าด้วยกัน ทำให้ข้อมูลและข่าวสารแพร่กระจายอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 แตกต่างจากศตวรรษก่อน ๆ อย่างสิ้นเชิง ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมรับความท้าทายในอนาคต การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 การยกระดับการศึกษาไทยสู่การเรียนรู้ในศตวรรษใหม่นี้ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ผู้บริหารเหล่านี้จึงมีบทบาทสำคัญในการจัด

การศึกษาให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เป็นตัวกลางในการนำนโยบายต่างๆ มาบริหารจัดการ วางกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน (เมลิ่ แซ็กโก, 2567: 1057)

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจหลักในการบริหารงานขององค์กร รวมถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การที่ระบบการศึกษาจะบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับกำลัง สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถของบุคคลในการดำเนินงานต่างๆ ผู้บริหารไม่สามารถประสบความสำเร็จได้โดยลำพัง แต่ต้องพึ่งพาผู้ร่วมงานในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อให้งานต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น คนจึงเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศและระบบการศึกษาไทย นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลยังเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. ซึ่งมีองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) วินัยและการรักษาวินัย เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด และ 5) การออกจากราชการ การจัดการเมื่อบุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ไม่ว่าจะด้วยการเกษียณอายุหรือเหตุผลอื่นๆ (สมบัติ บุตรแสนคม, 2565: 2)

แต่องค์ประกอบเหล่านี้เป็นงานที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการจัดการคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความหลากหลายทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ในปัจจุบันผู้บริหารต้องการบุคลากรที่ไม่เพียงแต่มีความรู้และความสามารถเท่านั้น แต่ยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังส่งเสริมความรักและความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา ภายใต้บทบัญญัติของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต, 2565: 1)

อย่างไรก็ตาม สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย - หนองบัวลำภู พบว่าการบริหารงานบุคคลยังไม่ประสบผลสำเร็จ

เท่าที่ควร เนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์อัตรากำลังทำให้ภาระงานต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น ขาดครูผู้สอนตรงตามสาขาวิชาซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ขาดความเสมอภาคทางการศึกษาทำให้นักเรียนบางกลุ่มไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเต็มที่ กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่คล่องตัว กระบวนการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรส่งผลให้คุณภาพของนักเรียนไม่เป็นที่น่าพอใจ ปัญหาเหล่านี้ทำให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประสบความยากลำบาก และจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานแต่ละแห่งยังมีสภาพและปัญหาการบริหารงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากความพร้อมที่ไม่เท่ากันในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนจากชุมชน และสภาพการบริหารจัดการ สถานศึกษาบางแห่งสามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ในขณะที่บางแห่งมีความพร้อมอย่างสมบูรณ์และได้รับการสนับสนุนจากสังคมอย่างเต็มที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2567)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 การนำหลักธรรมของบุคคลผู้มีความเกี่ยวข้องกันเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติตนต่อกันจึงจะทำให้อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขในสังคมเอาไว้ 4 ประการด้วยกันซึ่งอยู่ในหมวดธรรมที่เรียกว่า ขรวาสาธรรมธรรม 4 ซึ่งมีความหมายว่า ธรรมสำหรับครองเรือนหรือธรรมสำหรับผู้อยู่ครองเรือน มี 4 อย่าง ซึ่งประกอบด้วย 1) สัจจะ (ความซื่อสัตย์ต่อกัน) การมีความจริงใจและซื่อสัตย์ในหน้าที่และต่อผู้อื่น 2) ทมะ (การฝึกตน) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้และคุณธรรม 3) ขันติ (ความอดทนอดกลั้น) การมีความอดทนต่ออุปสรรคและความยากลำบาก และ 4) จาคะ (การเสียสละ การแบ่งปัน มีน้ำใจ) การมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและเสียสละเพื่อส่วนรวม หลักธรรมเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติตนต่อกัน ซึ่งจะทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การประยุกต์ใช้หลักธรรมนี้ในโรงเรียนจะช่วยเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในหมู่บุคลากร หากผู้นำหรือผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อคนรอบข้าง จะทำให้เกิดความไว้วางใจ ไม่เกิดความระแวงซึ่งกันและกัน บุคลากรจะตั้งใจทำงานตามหน้าที่ของตนได้เต็มความสามารถ ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ (เมลี แซ่โก, 2565: 34)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักขรวาสาธรรม 4 ของผู้บริหารสหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย - หนองบัวลำภู เพื่อหาแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการหลักธรรมเข้ากับการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้บริหาร

สถานศึกษาได้นำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษาไทยสามารถตอบสนองต่อความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารสหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยอาศัยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 33 คน และครูผู้สอนจำนวน 467 คน รวมทั้งหมด 500 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 ใช้รูปแบบการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับสลาก จำนวนทั้งสิ้น 217 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน จำนวน 7 รูป/คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักธรรม จำนวน 1 รูป/คน

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎาธรรม 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งภาพรวมรายด้านและรายข้อ และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎาธรรม 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร	n=จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน			
	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.20	0.41	มาก	1
2. การพัฒนาบุคลากร	4.17	0.43	มาก	2
3. การวางแผนอัตรากำลัง	4.12	0.37	มาก	3
4. การจรรักษ์สร้างขวัญกำลังใจบุคลากร	4.10	0.41	มาก	4
รวม	4.15	0.27	มาก	

จากตารางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.41) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.43) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.37) และด้านการอารักขาสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหาร	n=จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน			
	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สัจจะ	4.10	0.41	มาก	3
2. ทมะ	4.12	0.43	มาก	2
3. ขันติ	4.02	0.36	มาก	4
4. จาคะ	4.14	0.42	มาก	1
รวม	4.10	0.25	มาก	

จากตารางที่ 2 การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านจาคะ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.42) ด้านทมะ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.43) ด้านสัจจะ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.41) และด้านขันติ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารต้องใช้สื่อเทคโนโลยีในการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมิน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการ

พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องจัดให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานผ่านสื่อเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถ รวมถึงสนับสนุนการพัฒนางานและเพิ่มพูนประสบการณ์ผ่านสื่อเทคโนโลยี ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารต้องใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการและคุณสมบัติของบุคลากร พร้อมสร้างคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ และด้านการธำรงรักษาสรางขวัญกำลังใจบุคลากร ผู้บริหารต้องใช้สื่อเทคโนโลยีในการสร้างเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ สนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นใจในการทำงาน จัดสวัสดิการ และให้รางวัลอย่างเหมาะสมเพื่อเสริมขวัญกำลังใจ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการธำรงรักษาสรางขวัญกำลังใจบุคลากร ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นธรรมและชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมิน พร้อมทั้งใช้วิธีการสังเกตและบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานผ่านสื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์ให้แก่บุคลากร พร้อมกับการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดทำแผนการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา รวมถึงการสำรวจและปรับจำนวนบุคลากรอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังมีการสร้างเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน พร้อมสร้างกระบวนการดูแลและสนับสนุนบุคลากรเพื่อให้มีขวัญกำลังใจที่ดีในการ

ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมล สอนสุภาพ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาบุคคลและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาทักษะการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวิถิพุทธระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับความสำคัญ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักจรรยาบรรณ 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักจรรยาบรรณ 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านจาคะ ด้านทมะ ด้านสังจะ และด้านขันติ ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงถึงการเสียสละและการแบ่งปันอย่างจริงจังในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคีและความร่วมมือในหมู่บุคลากร ด้วยการควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด โดยไม่ยึดติดกับผลประโยชน์ส่วนตัว ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกฝนและพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์และรักษาวินัยในตนเองในการทำงาน พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยุติธรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและไม่ปกปิดข้อมูลสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความเคารพระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความอดทนและเข้มแข็งในการเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทาย ด้วยการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมแล้ว ผู้บริหารได้ใช้หลักจรรยาบรรณ 4 ในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ความสามัคคี ความ

ไว้วางใจ และการพัฒนาในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภชา มานิชย์สาร (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาล 4 ในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหาร ในการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทมะ ด้านจาคะ ด้านสัจจะ และ ด้านขันติ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาอภิสิทธิ์ อภิภทรเมธี (ไทยธานี) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านจาคะ คือ เสียสละ ความสุข ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหาร สหวิทยาเขตวังภูผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารต้องใช้สื่อเทคโนโลยีในการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมิน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องจัดให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานผ่านสื่อเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถ รวมถึงสนับสนุนการพัฒนางานและเพิ่มพูนประสบการณ์ผ่านสื่อเทคโนโลยี ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารต้องใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการและคุณสมบัติของบุคลากร พร้อมสร้างคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ด้านการดำรงรักษาร่างขวัญกำลังใจบุคลากร ผู้บริหารต้องใช้สื่อเทคโนโลยีในการสร้างเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ สนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นใจในการทำงาน จัดสวัสดิการ และให้รางวัลอย่างเหมาะสมเพื่อเสริมขวัญกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทดสอบบุคลากรให้อย่างเข้มงวดเพื่อที่จะได้รับคนที่เข้ามาทำงานมีประสิทธิภาพ ควรมีการทดลองการปฏิบัติงาน ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัดอบรมให้กับครูและกระบวนการสอนที่

ทันสมัยนำไปใช้อย่างจริงจัง ควรให้บุคลากรไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร ต้องมีความยุติธรรม ควรจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมิน ควรให้ความสำคัญการ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ควรกำหนดมาตรฐาน กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีความ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ควรมีกฎเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความ มั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารควรมีการสอดส่อง และว่ากล่าวตักเตือนหากพบว่าครูกระทำ ความผิด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมลี่ แซโก (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามเกณฑ์ ของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรเข้าอบรม สัมมนา เพื่อให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา มีการส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะ และประเมินตามความเป็นจริงอย่างเป็นระบบและโปร่งใส เกณฑ์ ประเมินผลที่ชัดเจน แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุน ส่งเสริม สำหรับ ครูที่เกษียณอายุราชการที่ให้เข้าร่วมโครงการครูผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนกับ ครูที่มีความพร้อมในองค์ความรู้ ทักษะ และจิต วิญญาณของความเป็นครู

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาธรรม 4 ของ ผู้บริหารสหวิทยาเขตวังงูมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ ดังนี้



เอกสารอ้างอิง

- นภชา มานิชย์สาร. (2559). การใช้หลักฆราวาสธรรม 4 ในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. วารสารธรรมพชร, 16(1), บทคัดย่อ.
- ประมล สอนสุภาพ. (2566). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอภิสิทธิ์ อภิการเมธี (ไทยธานี). (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. Journal of Modern Learning Development, 6(1), บทคัดย่อ.
- เมธี แซ่โก. (2567). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วารสาร มจร อุบลราชธานี, 9(1), 1057.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต. (2565). การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต. (2566). การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมบัติ บุตรแสนคม. (2565). การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปตธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2567, 27 มิถุนายน). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. <https://web.sesao19.go.th/web/?p=132>.

