

## การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษaxonแก่น เขต 4

### Personnel Development according to Sappurisa Dhamma 7 in the Basic Educational Schools under the Khonkaen Primary Educational Service Area Office 4

ธีระศักดิ์ บึงมoom<sup>1</sup>, พรพิพัฒน์ เพิ่มผล<sup>2</sup>

Therasak Bungmoom, Pornpipat Permpo

<sup>1</sup> สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี ,

<sup>2</sup> สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

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

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษaxonแก่น 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) หากพบความแตกต่างจึงทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษาพบว่า :

1. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษaxonแก่น เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ธัมมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อุตัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ปริสัญญตา (ด้านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน)

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสี่ปฐกฐธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร และขนาดสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

---

**คำสำคัญ :** การพัฒนาบุคลากร, สี่ปฐกฐธรรม 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

การปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีผู้ที่สามารถพัฒนาศักยภาพทางการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรเพื่อให้มีกระบวนการบรรลุเป้าหมาย ที่พึงประสงค์ โดยผู้มีบทบาททางการศึกษาที่สำคัญต่อสถานศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะเห็นได้จากในส่วนของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของทางราชการและของสถานศึกษา โดยมีหน้าที่ประสานงานและระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อการศึกษา และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารบุคลากรและจัดการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 20)

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในด้านการวางนโยบาย กำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อบริหารจัดการภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา จะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำมาพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กร รวมถึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด

และการบริหารจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และความเป็นผู้นำ ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งในการบริหารที่ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาครูด้านคุณธรรมในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 ซึ่งถือเป็นหลักธรรมของคนดี 7 ประการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาด้านคุณธรรมในการบริหารงานภายใน องค์กรตามจุดเน้น และจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพรองรับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปของการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม- ศึกษา ขอนแก่น เขต 4 ให้สามารถพัฒนายิ่งๆ ขึ้นไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม-ศึกษา ขอนแก่น เขต 4 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 4 แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 4 ตามแนวคิดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า (หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา; อ้างถึงในพระสามารถ อานนุโท, 2548 : 52-82) ซึ่งประกอบด้วย 7 ประการดังนี้ ธัมมัญญุตตา (ด้านการฝึกอบรม) อตถัญญุตตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อตตัญญุตตา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) มัตตัญญุตตา (ด้านการศึกษาต่อ) กาลัญญุตตา (ด้านการแสวงหาความรู้) ปริสัญญุตตา (ด้านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน) และ ปุคคัลปโร ปริญญุตตา (ด้านการนิเทศงานภายใน)

### การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 4

2,070 คน

ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน ครูผู้สอน จำนวน 319 คน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 4 ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการพัฒนาบุคลากรในการทำงานต่อไป

2. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน สามารถนำมาปรับใช้การบริหารงานและปรับปรุงการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม

3. ได้แนวทางสำหรับบุคคลผู้สนใจในการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

4. ได้ข้อเสนอแนะทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้ผลพอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าตนเองมีการพัฒนาในระดับมาก จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ระดับมากที่สุดคือด้าน รั้งมัญญุตตา (การฝึกอบรม) รองลงมาคือด้าน อุตถัญญุตตา (การศึกษาดูงาน) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือด้าน ปริสัญญุตตา (การสืบเปลี่ยนหมุนเวียน)

2.1 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักรั้งมัญญุตตา (ด้านการฝึกอบรม) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทราบก่อนการดำเนินการทุกครั้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม

2.2 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักอุตถัญญุตตา (ด้านการศึกษาดูงาน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารได้จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงาน

2.3 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 หลักอรรถัตถุญญา (ด้านการ สัมมนาทางวิชาการ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารมีการสำรวจ ความต้องการในการจัดสัมมนาทางวิชาการ ของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบาย ที่จะสนับสนุนการเข้าร่วมทางวิชาการอย่าง ต่อเนื่อง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกจัด สัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรในองค์กร

2.4 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 หลักมัตตัตถุญญา (ด้านการศึกษา ต่อ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ รายการที่ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะ แนวทางในการศึกษาต่อกับบุคลากรเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการ ในการศึกษาต่อของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อโดย ดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน

2.5 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 หลักกาลัญญา (ด้านการแสวงหาความรู้) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือรายการ ที่ผู้บริหารจัดการหาสื่ออุปกรณ์ในการแสวงหา ความรู้ให้กับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำ ปรึกษากับบุคลากรกรณีพบปัญหาต่างๆ ของการ แสวงหาความรู้ด้วยความชัดเจนและถูกต้องที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการสำรวจ ความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร

2.6 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 หลักปริสัญญญา (ด้านการปรับเปลี่ยน

หมุนเวียน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ใหม่ๆ ของการทำงานให้กับ บุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟัง ปัญหาของบุคลากรและให้ช่วยเหลือในการ ทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะหมุนเวียนตำแหน่ง และ น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมี การหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะเข้าใจถึง การทำงานในส่วนต่างๆ ภายในองค์กร

2.7 การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 หลักบุคคลปโรปัญญา (ด้านการนิเทศงานภายใน) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่ามากที่สุดคือรายการที่ผู้บริหาร ให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในการนิเทศงานภายใน ด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การนิเทศงานด้วยลักษณะของ กัลยาณมิตรที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่ถือว่าตนเป็น ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดย ไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการนิเทศงาน ภายใน

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบ การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษารอบนอก เขต 4 เมื่อ จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test) พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบ การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กมีการพัฒนาบุคลากรในระดับมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษารพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากองขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

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

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากองขอนแก่น เขต 4 สามารถอธิบายได้ตามหลักทั้ง 7 ประการ ดังนี้

2.1 หลักธัมมมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม)โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทราบก่อนการดำเนินการทุกครั้ง

รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความสำคัญกับการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถนำมาปฏิบัติและพัฒนาตนเองในการรับการฝึกอบรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2550: 44-46) พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการประชุมสัมมนาอบรม เป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ม่อนถิ่น นพคุณ (2551: 52) พบว่า ด้านการฝึกอบรมครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนได้ส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองโดยหน่วยงานของตน และได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบก่อนดำเนิน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิเชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) พบว่า การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง พบว่า ในด้านการฝึกอบรมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนและครูผู้สอนส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลว่า ได้จัดทำโครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยมีการฝึกอบรมในช่วงปิดการเรียนการสอนและส่งบุคลากรไปเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองที่จัดโดยหน่วยงานตนเอง

2.2 หลักอัตตัญญาตา (ด้านการศึกษาดูงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารได้จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงาน ถือว่า ผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน และพยายามที่จะส่งเสริมโครงการที่จะศึกษาดูงานในด้านต่างๆ โดยเฉพาะมีการวางแผนในการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานแล้ว ก็จะมีการประเมินผลงานตามมา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) ในด้านของ การศึกษาดูงาน คณะกรรมการบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ และครูผู้สอนเกินครึ่งได้ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเป็นประโยชน์ในการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

2.3 หลักอัตตัญญาตา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในการจัดสัมมนาทางวิชาการของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสนับสนุนการเข้าร่วมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกจัดสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหาร

มีการสอบถามข้อมูลและให้ความสนใจต่อการจัดสัมมนาทางวิชาการอย่างดีเยี่ยมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและนักเรียน โดยวางนโยบายและจัดทำแผนงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549: 44-46) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพโดยจัดโอกาสให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในองค์กรและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ขึ้นจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น

2.4 หลักอัตตัญญาตา (ด้านการศึกษาต่อ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อกับบุคลากรเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อโดยดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อตามความจำเป็นและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารจะให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อและจัดหาทุนให้ไปเพิ่มพูนองค์ความรู้เพื่อที่จะกลับมาพัฒนาภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2552: 100-103) ได้อธิบายของการศึกษาต่อ ในการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

จำเป็นต้องมีการพิจารณาบุคลากรที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และมีชื่อเสียงในทางนั้นๆ เป็นสิ่งที่ควรจะทำและต้องกำหนดพันธะว่า จะต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรของตนให้มีความก้าวหน้า

2.5 หลักกัลป์ญุตตา (ด้านการแสวงหาความรู้) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารจัดการหาสื่ออุปกรณ์ในการแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษากับบุคลากรกรณีพบปัญหาต่างๆ ของการแสวงหาความรู้ด้วยความชัดเจนและถูกต้องที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการสำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร สื่อในปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาและแสวงหาองค์ความรู้ของบุคลากร โดยที่ผู้บริหารต้องคอยสังเกตและจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเพิ่มประสิทธิภาพและการเรียนรู้ของบุคลากรในด้านต่างๆ ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2550: 44-46) กล่าวว่า ได้จัดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอนให้ครบถ้วนและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ อินทมา (2552: 104-106) พบว่า การกำหนดขั้นตอนการพัฒนาจะคำนึงถึงภาระงาน สายการบังคับบัญชาและงบประมาณ ทั้งนี้รูปแบบการ

พัฒนานั้นไม่แตกต่างไปจากเดิม แต่ได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสนับสนุนสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

2.6 หลักปรัศัญญุตตา (ด้านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ใหม่ๆ ของการทำงานให้กับบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังปัญหาของบุคลากร และให้ช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะหมุนเวียนตำแหน่ง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะเข้าใจถึงการทำงานในส่วนต่างๆ ภายในองค์กร เพราะในการวางแผนหรือบริหารงานในส่วนต่างๆ ผู้บริหารถือว่ามีส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งของบุคลากรในส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและระบบการทำให้ตรงกับตำแหน่งงานนั้นๆ ของบุคลากรแต่คนเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2552: 162-167) อาจได้กล่าวว่า การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ และรอบรู้ในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบงานประจำ วิธีนี้จะช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหามีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่น ก่อให้เกิดความเข้าใจและ เห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข

2.7 หลักบุคคลปโรปรัชญาตา (ด้านการนิเทศงานภายใน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในการนิเทศงาน ภายในด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การนิเทศงานด้วย ลักษณะของกัลยาณมิตรที่ดีต่อบุคลากรโดย ไม่ถือว่าตนเป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และ น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการนิเทศงานภายใน เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ทำการสำรวจความต้องการของแต่บุคลากรว่า มีความต้องการในการนิเทศงานภายในลักษณะ แบบใด และทำการแต่งตั้งบุคลากรเป็นกรรมการ ควบคุมการนิเทศงานภายในตามความถนัด ของบุคลากรและความชำนาญเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) พบว่า ในการนิเทศภายในมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างทั่วถึงและยังให้ คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการทำงานต่อบุคลากรให้ได้รับประโยชน์จากการนิเทศงาน มากที่สุด แต่ยังมีควมบกพร่องในการประชุม ชี้แจงและประชาสัมพันธ์ และจัดสรรงบประมาณ ในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ เท่าที่ควร และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2552: 162-167) ที่ได้อธิบายถึง การสอนและการนิเทศงาน จำเป็นที่ผู้บริหาร ต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างใกล้ชิด ต้องมีการการสอน ตรวจ แนะนำแก้ไข และควบคุม ให้บุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการ พัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษารอบนอก เขต 4 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ และขนาดของสถาน ศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา บุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารอบนอก เขต 4 โดยรวมต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในเขตรับผิดชอบ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารอบนอก เขต 4 มีระดับการพัฒนาบุคลากร ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก และ เมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีประสบการณ์ในการทำงานและมีองค์ความรู้ ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กร มากกว่าครูผู้สอน เนื่องจากคลุกคลีอยู่กับการ บริหารงานมาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ มณีรัตน์ ภิญญาภาพสกุล (2550: 157-160) พบว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับ แรกในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อ คุณภาพของผลผลิตของโรงเรียน บุคลากร ภายในสถานศึกษา และผู้ที่สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนนั้นๆ และเปรียบเทียบการจำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา จะอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มากที่สุดคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก และน้อยที่สุดคือ

สถานศึกษาขนาดกลาง จะให้ได้ชัดเจนในส่วน  
ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ถือว่ามีความพร้อม  
ในการบริหารงานของบุคลากรในทุกด้าน  
เนื่องจาก มีอุปกรณ์และงบประมาณที่เพียงพอ  
ต่อการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด  
มณีรัตน์ วิทยุโณภพสกุล (2550: 157-160)  
พบว่า ผู้ที่ตอบส่วนใหญ่เป็นครู และปฏิบัติงาน  
อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และในการบริหารงาน  
ตามหลักกรรม ภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับ  
มากทุกด้าน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กถือว่ายังมี  
การบริหารที่ครอบคลุมทั่วถึงของผู้บริหาร ซึ่งม  
ีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สาลินี บุรโกศล  
(2552: 120-121) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา  
ขนาดเล็กมีความเห็นว่า ระดับสภาพการพัฒน  
บุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากครูผู้สอน  
เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือ  
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับ  
บัญชาแสดงความคิดเห็นที่มีส่วนที่รับผิดชอบ  
อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้บริหารควรให้  
คำปรึกษา แนะนำ ให้บุคลากรมีความรู้  
ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ การให้บุคลากร  
มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน วิสัยทัศน์  
ภารกิจ วัตถุประสงค์ โครงการ ของสถานศึกษา  
ทำให้บุคลากรตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง  
ของงานหรือเป็นเจ้าของสถานศึกษาทำให้  
บุคลากรทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถในการ  
ทำงาน และผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจ  
เมื่อทุกบุคลากรในที่มงานซึ่งอาจมอบรางวัลหรือ  
การจัดงานสังสรรค์ หรือกล่าวชื่นชมผู้ใต้บังคับ  
บัญชาเมื่อเห็นถึงความสำเร็จ เพราะการสร้าง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นการ  
สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักความ  
ศรัทธาความผูกพันต่อองค์กร และยังมี  
ความเต็มใจ มีความมั่นใจในการเข้ามีส่วนร่วม  
ในการพัฒนาองค์กร สถานศึกษา และผู้บริหาร  
ควรมีความเสียสละ เวลา กำลังกายและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงาน เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติ  
งาน ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง  
สุขุมรอบคอบ เป็นผู้ใหญ่ รับฟังความคิดเห็นของ  
ผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว และ  
มีความสามารถในการประสานความเข้าใจอันดี  
แก่บุคลากรผู้ร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารพิจารณา  
ความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ซึ่งผู้บริหาร  
ควรสร้างหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน แน่นนอนในการ  
กำหนด แนวทางนโยบายให้กับบุคลากรใน  
โรงเรียน ได้รู้และเข้าใจที่ถูกต้อง พิจารณาความ  
ดีความชอบด้วยความเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์  
และนโยบายที่กำหนดไว้ การให้คุณให้โทษจะ  
ต้องทำด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ไม่ใช่อารมณ์  
หรือความเป็นส่วนตัวเป็นหลักเกณฑ์ใน  
การลงโทษ หรือว่ากล่าวตักเตือน ผู้บริหาร  
ควรกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการ  
ที่จะเข้าร่วมประชุม อบรมปรึกษาหารือ  
ต้องการแสดงความคิดเห็นในการร่วมวางแผน  
เพื่อแก้ปัญหา สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการ  
พัฒนาตนเองและงานศึกษาอบรม ดูงาน เพื่อ  
เพิ่มพูนแนวทางในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้  
ผู้บริหารยังต้องให้คำแนะนำ ปรึกษาและ  
หาแนวทางในการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ระหว่างการปฏิบัติงาน  
ตลอดจนเชิญวิทยากรจากภายนอกที่มีความรู้  
ความสามารถความชำนาญมาให้คำปรึกษา

แนะนำ อบรม เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ผู้บริหารควรมีการประชุมที่มั่งคั่งอย่างสม่ำเสมอ สร้างความสามัคคีในกลุ่มคณะทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างหรือความสอดคล้องกัน

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ

3. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 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 อานนุโธ. (2548). **หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.

พิชิตพล บุรณะพันธ์. (2553). **การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง**. เอกสารอัดสำเนา.

มณีรัตน์ ภิญาภาสกุล. (2550). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

ม่อนถิ่น นพคุณ. (2551). **หลักสูตรครูผู้สอน**. เอกสารอัดสำเนา.

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

สาลินี บูรโกศล. (2552). **หลักการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สุภาภรณ์ อินทมาตย์. (2552). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.