

**การบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 28**

**Personnel Administration Based on the Seven Qualities of a Good Man of
Secondary School Administrators in Maha Chana Chai District, Yasothon
Province under the Secondary Educational Service Area Office 28**

ณัฐนัย อินทร์แก้ว¹, กฤตยากร ลดาวัลย์² และวิมลพร สุวรรณแสนทวี³
Nutthanai Inkaew¹, Kitiyakorn Ladawan² and Vimonporn Suwansaentavee³
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}
Mahamakut Buddhist University Roi, Et Campus^{1,2,3}
Email : boom.zeed444@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสถิติด้วยค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2)เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3)ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน กำหนดสายบริหาร แจกแจงลักษณะงานสำหรับบุคลากรทุกระดับเพื่อให้รู้หน้าที่บทบาทให้ชัดเจนจะช่วยให้เกิดความเข้าใจบุคคลและงานที่ปฏิบัติ ควรจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล; หลักสัปปุริสธรรม 7; ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to personnel administration based on the seven qualities of a good man of Secondary School Administrators in Maha Chana Chai Distric, Yasothon Province, under Secondary Educational Service Area Office 28 2) compare Personnel Administration Based on the seven qualities of a good man of Secondary School Administrators in Maha Chana Chai District, Yasothon Province, under Secondary Educational Service Area Office 28 classified by the difference of gender, age, experience 3) study on recommendations for Personnel Administration Based on The Seven Qualities of a Good Man of Secondary School Administrators in Maha Chana Chai District, Yasothon Province, Under Secondary Educational Service Area Office 28. The samples were 88. The instruments used for collecting data were rating scale questionnaire with 5 levels. Data were analyzed to find frequency, percentage, mean, standard deviation and to test statistics by amending t-test and F-test.

The results of this study found that: 1. The condition of personnel management by using the pinpuristtham 7 principle of secondary school administrators Mahachana Chai District, Yasothon Province, under the Secondary Educational Service Area Office, District 28, overall at a high level. When considering each aspect, ranked from the areas with a mean high to low, namely planning, manpower and position. In enhancing efficiency in

government performance Discipline and discharge from government service and in recruiting and filling appointments. 2. compare personnel management by using the pinpuristtham 7 principle of secondary school administrators Mahachana Chai District, Yasothon Province, under the Secondary Educational Service Area Office, District 28, classified by the difference of gender, age, experience Overall was no different. 3.study on recommendations for personnel management by using the pinpuristtham 7 principle of secondary school administrators Mahachana Chai District, Yasothon Province, under the Secondary Educational Service Area Office, District 28. There should be a plan in organizing the organization to be clear and have a certain goal. Set management line Identify job characteristics for personnel at all levels to clearly know their duties and roles will help them understand the person and the work performed. The personnel management structure manual and chart should be clearly prepared.

Keywords : Personnel Administration; Seven Qualities of a Good Man; Secondary School Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันประเทศไทยต้องการนักบริหารผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นอย่างมาก นั้นหมายความว่าบุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึก ที่มุ่งเสริมสร้างคุณงามความดีมีความรับผิดชอบ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ รวมถึงทำให้เกิดความรักสามัคคีในผู้ใต้บังคับบัญชาคุณธรรมจริยธรรมถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารที่ผู้บริหารขาดคุณธรรมจริยธรรม ย่อมทำให้ผู้บริหารขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ทำให้ผู้บริหารสามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือตลอดจนความนับถือจากบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและในสังคมทั่วไป (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) ซึ่งการศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกายความรู้ ทักษะความสามารถและความเป็นผู้นำให้เพียบพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรม

(ภัสววรรณ ปรารค์พันธุ์, 2551)ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากในการส่งเสริมและการพัฒนาการศึกษา ก็คือบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลายตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พระพุทธศาสนา อธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติเพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์การที่ดีได้สำหรับในส่วนของหลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการโดยแสวงหากำไรและการแข่งขันในองค์กรบรรลุสู่เป้าหมาย ตามแบบของทุนนิยม แต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบันก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงาน ที่ยั่งยืนมีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคลหรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคงรวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์การของตนอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการด้วย สัปบุริสธรรม 7 เป็นหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษาทั้งด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน (วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กิณวงศ์, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2555) ที่กล่าวว่า สัปบุริสธรรม 7 และพละธรรม 4 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหลักสัปบุริสธรรม 7 เป็นธรรมที่ใช้ได้ทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน หลักสัปบุริสธรรม 7 ประกอบด้วย ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักจุดหมาย รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชนและรู้จักบุคคล ผู้บริหารต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถ ประกอบกับต้องมีคุณธรรม เพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานได้สำเร็จตามจุดหมายขององค์กร

การศึกษาในปัจจุบันมีปัญหามากมายโดยเฉพาะการทุจริตในหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ก็ตาม ดังจะเห็นได้จากบทความตามหนังสือพิมพ์หรือสื่อแขนงอื่นๆ ที่มักจะพบเห็นได้บ่อยครั้งว่าบุคคลเหล่านี้ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีปัญหาเรื่องความรับผิดชอบ ติดอบายมุข ทำตัวไม่มีคุณธรรมมีการแสดงตนไม่เหมาะสมกับการเป็นครู เห็นแก่ตัว และมีเรื่องซู้สาวเกิดขึ้นบ่อย รวมทั้งปัญหาเอาเวลาราชการไปใช้งานส่วนตัว นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการครูโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาถูกดำเนินทางวินัยค่อนข้างมาก เนื่องจากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยเฉพาะการทุจริตต่อหน้าที่สิ่งเหล่านี้มักก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากทั้งต่อตัวเอง สังคมและประเทศชาติ เพราะเป็นสิ่งที่มีความผลกระทบต่อตัวผู้เรียนโดยตรง ซึ่งผู้เรียนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องเร่งส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปนั่นเองจากปัญหาที่มี การใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการก็ถือว่า

เป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาได้ ซึ่งหลักธรรมมีให้ผู้บริหารได้เลือกใช้ตามความเหมาะสมในทุกเรื่องไม่ว่าในเรื่องการบริหารงานบุคคลก็ตาม หมวดยุทธวิธีที่ประยุกต์ใช้เป็นรากฐานคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ สัปปริยธรรม 7 เป็นธรรมของสัตว์บุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี มีข้อธรรม 7 ข้อ คือ 1)อัมมัญญาตา ความรู้จักธรรม รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2)อัตถัญญาตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล 3)อิตถัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักตน 4)มัตถัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ 5)กาลัญญาตา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม 6)ปริสัจญญาตา รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพาสต่อชุมชนนั้นๆ 7)บุคคลัญญาตา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมสัปปริยธรรม 7 เพื่อการครองตน ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและการตัดสินใจ (วรภาส ประสมสุข, 2549)

คุณธรรมและจริยธรรม จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหาร หากผู้บริหารขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมจะทำให้ผู้บริหารนั้นขาดความชอบในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ทำให้ผู้บริหารสามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือ ตลอดจนความนับถือจากบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและสังคมทั่วไป ดังนั้นปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารย่อมทำให้ผู้บริหารไม่เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไปทั้งในองค์กรและในสังคม ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อหลักบริหารงาน และภาพลักษณ์ขององค์กรให้เสื่อมลง และย่อมนำมาซึ่งความล่มสลายขององค์กรในอนาคตเช่นกัน (พระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมธธี(ศิริพันธ์), 2550)

สัปปริยธรรม เป็นหลักธรรมอีกหลักธรรมหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนได้อย่างเหมาะสมสำหรับสังคมไทย เพราะสัปปริยธรรมเป็นหลักที่จำเป็นและมีประโยชน์มากต่อการดำเนินชีวิตในสังคม ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เป็นธรรมของคนดี เป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดี มีอยู่ 7 ประการ ได้แก่ 1)อัมมัญญาตา คือ รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้วิธีการ ในการดำเนินงาน ผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้วิธีการต่างๆ เหล่านี้เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2)อิตถัญญาตา คือ รู้จักผล หมายถึง รู้จักผลที่เกิดมาจากเหตุ เพราะเหตุกับผลนั้นจะเป็นปัจจัยที่เนื่องถึงกันและกัน เมื่อเป็นอย่างนี้ ผลก็เป็นเช่นนั้น แต่เพื่อความเข้าใจกระจ่างชัดยิ่งขึ้น 3)อิตถัญญาตา คือ ผู้รู้จักรู้ตน การรู้จักตนเอง นั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลให้ผู้นำดำเนินกิจการหรือบริหารบุคคลากรในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะหากผู้นำไม่รู้จักภาวะของตนเองแล้ว ก็ยากที่จะรู้จักผู้อื่นและสิ่งอื่นได้ 4)มัตถัญญาตา คือ การรู้จักประมาณ ความพอดีหรือความรู้จักประมาณ เป็นลักษณะของคนดีจะต้องรู้จักประมาณในการใช้จ่ายและคุณประโยชน์ต่อสังคมบุคคลบางคนได้รับความลำบาก 5)กาลัญญาตา คือ รู้จักกาลเวลา โดยมุ่งรู้จักกาลเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่างๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลา เหมาะกับเวลา และรู้คุณค่าของเวลา ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นส่วนหนึ่งคือจะต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาหรือวางแผนงานให้เหมาะสมกับเวลา 6)ปริสัจญญาตา คือ รู้จักชุมชนหรือสังคม ผู้นำนั้นจะต้อง รู้จักสังคมแต่ละ

สังคมว่าย่อมมีความแตกต่างกันโดยทางด้านศาสนา กฎ กติกา ระเบียบวัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม ความเชื่อถือและค่านิยมต่างๆ ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคลในสังคมเมื่อผู้นำ ทราบชัดในเรื่องดังกล่าวและวางตนให้เหมาะสมแล้ว ย่อมได้รับความเชื่อถือ 7)บุคคลปโรปรัชญา คือ การ รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคล รู้จรรยาต่าง ๆ และรู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบและไม่ควรคบ ตลอดจนรู้จัก ว่าผู้นั้นมีคุณธรรมยิ่งหย่อนอย่างไร รู้จักบุคคลทั่วๆ ไปในสังคมที่ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้อง (ทองย้อย แสงสินชัย, 2543)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งหลักสี่ปฐพีธรรม 7 เป็นธรรมของสัตว์บุรุษ คุณสมบัติของคนดี คือความรู้จักเหตุ ความรู้จักผลความรู้จักตน ความรู้จักประมาณ ความรู้จักกาล ความรู้จักชุมชน และความรู้จักบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ

3.2 หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำข้อค้นพบไปประยุกต์และปรับปรุงการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสี่ปฐพีธรรม 7

3.3 ข้อค้นพบจากการศึกษาจะเป็นฐานความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่มีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษาเชิงลึกต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie and D.W. Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) จำนวน 88 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา เท่ากับ 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสถิติด้วยค่า t-test และ F-test

5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง	3.80	0.50	มาก	1
2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.69	0.57	มาก	4
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.78	0.57	มาก	2
4) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ	3.74	0.45	มาก	3
รวม	3.75	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน(อัตถ์ญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักผล) มีการจัดทำแผนงานบริหารบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน(อัตถ์ญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักตน) มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(กาลัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักกาล) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา(อัตถ์ญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักผล)

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียง จากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาครูอัตราจ้าง(ปริสัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักชุมชน)การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้าง ดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้(ธัมมัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักเหตุ)การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ มีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถ(ปุคคัลัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ธัมมัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักเหตุ)

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ (อัตถ์ญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักตน)การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ความสามารถทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน (ปุคคัลัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)การฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐาน ตำแหน่ง (ธัมมัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักเหตุ)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงาน (อัตถ์ญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักตน)

4. ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม (ปุคคัลัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)หากมีกรณีใน

การดำเนินการทางวินัยคณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการและมีคุณธรรม(อัตตัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักตน) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย(มัตตัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา(อัตตัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักผล)

5.2 ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสี่ปรัศธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสี่ปรัศธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน กำหนดสายบริหาร แจกแจงลักษณะงานสำหรับบุคลากรทุกระดับเพื่อให้รู้หน้าที่บทบาทให้ชัดเจนจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ บุคคลและงานที่ปฏิบัติ ควรจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน ควรกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้าง ดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร คู่มือนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่งควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิสูจน์ผลและนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

6.1 สภาพการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสี่ปรัศธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัศธรรม 7

ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารมีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผนการจัดทำแผนงานบริหารบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน วิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลัง อีกทั้งยังมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาครูอัตราจ้าง การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้าง ดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ หรือการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ Heinz and Harold Koontz (1993) เสนอว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระณัฐพงษ์ กิจจสาโร (พลเวียง) (2558) ได้ทำการการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6.2 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายึดแนวคิดและหลักการบริหารเดียวกัน ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จได้ ที่สำคัญคือผู้บริหารที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานมากมีการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพมาตรฐานเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่ พร้อมกันนั้นต้องเป็นที่ปรึกษาในด้านประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอีกด้วย จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยก็ควรเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม อันเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร เพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งตนเองและผู้อื่น ตลอดถึงสังคม ประเทศชาติเป็นลำดับไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระทองพจน์ ธีรธมโม (พรมราช), ธิติวุฒิ หมั่นมี, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง (2563) กล่าวคือ หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายเพื่อดับทุกข์ โดยเริ่มจากการเรียนรู้ทำความเข้าใจความทุกข์ที่เกิดขึ้นหรือเรียนรู้สาเหตุของปัญหา เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์หาวิธีแก้ไขปัญหาย่างแท้จริง ดังนั้นการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วย ฉัมมัณฺฑลฺตา ความรู้จักธรรมชาติของธาตุ ความรู้จักอรรถ อดตัณฺณฺดา ความรู้จักตน มตฺตณฺฑลฺตา ความรู้จักประมาณ กาลัญญฺดาความรู้จักกาล ปริสฺสณฺฑลฺตา ความรู้จักบริษัทหรือชุมชน และบุคคลโปรรณฺฑลฺตา ความรู้จักบุคคลหลักธรรมทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่บุคคลคนในสังคม ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจ เพราะเป็นหลักธรรมของการประพฤติตนเป็นคนดี เพื่อนำไปสู่การป้องกันและการแก้ไข

ปัญหา ตลอดจนกระบวนการฟื้นฟูจิตใจ เพื่อพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้นแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ สำหรับหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการนี้ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมได้เป็นอย่างดีสามารถแก้ไขถึงต้นตอของปัญหาที่เกิดขึ้น ปัญหาสังคมจึงจะลดลงและค่อยๆหมดไปจากสังคมไทย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ควรส่งเสริมให้ความรู้ พัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

7.1.2 บุคลากรควรตระหนักในการใช้กระบวนการการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและขอบเขตการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

7.2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบบอย่างที่ดีของความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง

7.2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

8. เอกสารอ้างอิง

ทองย้อย แสงสินชัย. (2543). *ความจริงในมหาปริณิพพานสูตร (กรณีพระมน)*. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : เปรียญธรรมสมาคมแห่งประเทศไทย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พระณัฐพงษ์ กิจจสาโร (พลเวียง) (2558). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสัปปุริสธรรม 7. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 4(1). 88-103.

พระทองพจน์ อีร์ธโม (พรมราช), อิติวุฒิ หมั่นมี, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (2563). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านอรรถกถาของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีจังหวัดสุพรรณบุรี. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. 9(1). 1-10.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
พระมหารุ่งโรจน์ ธมฺมภูฏเมธี(ศิริพันธ์). (2550). **การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท**.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2555). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสัปปุริสธรรม 7 พละธรรม 4 กับการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา**. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
ภัสวรรณ ปรานค์พันธุ์. (2551). **การพัฒนาคุณธรรมผู้นำเยาวชนตามหลักธรรมาธรรม 4 : ศึกษากรณีโรงเรียนสามพรานวิทยาอำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กิनावงศ์. (2550). **หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม**.
วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
วรภาส ประสมสุข. (2549). **หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Heinz and Harold Koontz. (1993). **Management : a Global Perspective**. 10th ed.
New York : Mcgraw-Hill.