

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี
ตำบลหนองไผ่ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุดรธานี

THE PERSONNEL ADMINISTRATION ACCORDING TO THE FOUR IDDHIPĀDA
PRINCIPLES AT KANCHANAPHISEK UDONTHANI TECHNICAL COLLEGE,
NONG PHAI SUBDISTRICT, MUEANGUDON THANI DISTRICT,
UDON THANI PROVINCE*

ปณรัตน์ อินทุรัตน์, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, และเกษม แสงนนท์

Punnarat Inturat, Samrit Kangpheng, and Kasem Saengnont.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

E-mail: 6505202024@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองไผ่ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูพิเศษสอน เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง และแม่บ้าน จำนวน ๑๑๓ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองไผ่ อำเภอมือเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านหลักวิริยะ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านหลักจิตตะ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านหลักฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยสุด คือ ด้านหลักวิมังสา อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองไผ่ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่สำคัญ มีดังนี้ ด้านหลักฉันทะ คือ ผู้บริหารควรแยกความสำคัญของงาน เรียงลำดับขั้นตอนการทำงาน ด้านวิริยะ คือ วางแผน ติดตามผล และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหา

* ได้รับบทความ: 25 เมษายน 2567; แก้ไขบทความ: 26 พฤษภาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 30 มิถุนายน 2567

ด้านหลักจิตตะ คือ จดบันทึกร่างงานที่ได้รับมอบหมาย วางกรอบการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ติดตามความก้าวหน้า ใส่ใจและมีความละเอียดต่อการกระทำในขั้นตอนต่างๆ และ ด้านหลักวิมังสา คือ ยึดหลักความถูกต้อง อธิบายเหตุผลให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบก่อนมอบหมายหน้าที่ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและส่งผลดีต่อองค์กร

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; อิทธิบาท 4; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study the state and propose guidelines for personnel administration according to the Four Iddhipāda Principles at Kanchanaphisek Udonthani Technical College, Nong Phai Subdistrict, Mueang Udon Thani District, Udon Thani Province. This research employed a mixed-methods approach. The sample group consisted of 113 individuals, including administrators, civil servants, government employees, special instructors, office staff, janitors, and housekeepers. The research tools were a questionnaire and an interview, analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results were as follows:

1. Personnel administration according to the Four Iddhipāda Principles at Kanchanaphisek Udonthani Technical College, Nong Phai Subdistrict, Mueang Udon Thani District, Udon Thani Province, was generally at the highest level. Among the individual aspects, the aspect with the highest level of practice was management according to Viriya (Effort), followed by management according to Citta (Concentration), then management according to Chanda (Interest). The aspect with the lowest level of practice was management according to Vīmaṃsā (Investigation).

2. The guidelines for personnel administration according to the Four Iddhipāda Principles at Kanchanaphisek Udonthani Technical College, Nong Phai Subdistrict, Mueang Udon Thani District, Udon Thani Province, are as follows: (1) Chanda (Interest): distinguish the importance of tasks, manage work with an appropriate level of importance, and prioritize work steps. (2) Viriya (Effort): plan, inspect, monitor results, and collaboratively find solutions, considering the benefits to be gained. (3) Citta (Concentration): record assigned tasks, outline the scope of work, order tasks according to the plan, track progress, and pay attention to

detail throughout the process. (4) *Vīmaṃsā* (Investigation): uphold correctness, explain reasons to those carrying out tasks, and ensure the assignments are logical and beneficial to both personnel and the organization.

Keywords: Personnel administration according; Four Iddhipāda; Educational institution administrators

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ Human Resources เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กรที่จะต้องได้รับการจัดการและนำไปใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักสำคัญอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงานบุคคล ที่จะการบริหารคนเก่งให้มีส่วนร่วมช่วยทำให้องค์กรพัฒนาโดยการสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงไว้ให้ได้ นั่นถือได้ว่าการบริหารคนนั้นเป็นไปอย่างยอดเยี่ยมซึ่งในกระบวนการปฏิบัติงานบุคคลที่มีระบบเพื่อสรรหา คัดเลือก พัฒนา และดำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถสูง เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเป้าหมายขององค์กร ในส่วนของการบริหารคนเก่งจึงมีความสำคัญทั้งในด้านบุคลากร ด้านผู้บริหาร และด้านองค์กร โดยการบริหารคนเก่งมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น เรียกว่า “คนเก่งที่มีพรสวรรค์” องค์กรไหนที่สามารถดึงคนเก่งไปร่วมงานด้วยได้มากเท่าไรก็ยิ่งทำให้องค์กรนั้น มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้สูง ทั้งในด้านกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการความรู้ และด้านค่าตอบแทน เห็นได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องครอบคลุมทั้งการพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ออกมาต้องมีประสิทธิภาพมีความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน และการคิดเชิงกลยุทธ์ของบุคคลกับการพัฒนาองค์กรเป็นแหล่งการเรียนรู้ของนักบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในทศวรรษหน้า และการบริหารบุคคลที่มีสมรรถนะสูง คนเก่งในองค์กร

ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทสังคมโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่ตรงกับงานยกระดับคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และประสบความสำเร็จขององค์กร การจัดการที่ดีกับทรัพยากรทางการจัดการ ประกอบด้วยบุคคล Man เครื่องจักร Machine วัตถุดิบ Material เงิน Money การจัดการ Management การตลาด Market โดยมีบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตไปข้างหน้าได้ จากการศึกษาในโลกธุรกิจมีการแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ ความรู้ Knowledge ที่องค์กรต้องพยายามสร้างขึ้นมาด้วยการเรียนรู้ Learning และพัฒนามาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่

ในการบริหารต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทาง เป็นการดำเนินงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีคุณภาพและได้รับ มาตรฐานสากล ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารองค์กรได้พบสภาพปัญหาที่พบบ่อย ได้แก่ เอกสารไม่ ถูกต้อง การประสานงานเกิดความล่าช้า การปฏิบัติงานผิดพลาด การติดตามเอกสารผู้ปฏิบัติไม่สามารถติดตาม ได้ เป็นต้นพระมหาประกาศิต สิริเมโธ ฐิตปสฺสฺสธโร, 2562 จะเห็นได้ว่า จำเป็นต้องศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพราะ บุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุ วัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การ ฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากการเป็นพนักงาน ดังนั้น จึงเป็น หน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของ งานอย่างมีประสิทธิภาพ

เห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการเพิ่มความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาท ภาระงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มี ความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ทันเวลา ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ในส่วนของบุคลากรสาย งานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น ต้องมีการปฏิบัติ หน้าที่ทางด้านการสนับสนุนการศึกษาในตำแหน่งต่าง ๆ ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไปในส่วนงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งเป็นอัตราประจำและอัตราจ้าง สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่กับงาน และมีการพัฒนาทั้งศักยภาพของคนและงานไปพร้อมกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยบท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองโฝ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุดรธานีเพื่อเป็นแนวทางให้การปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ตามหลักอริยบท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก อุดรธานี ตำบลหนองโฝ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุดรธานี

2.2 เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักอริยบท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก อุดรธานี ตำบลหนองโฝ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุดรธานี

การดำเนินการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาของรัฐบาล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ในปีการศึกษา ๒๕๖๖ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการครู ครูพิเศษ เจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๖๐ คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู พนักงานราชการครู ครูพิเศษ เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองโไฟ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 56) จำนวน 113 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลงานวิจัย ทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองโไฟ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานีโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-dept Interview) เป็นข้อคำถามกึ่งโครงสร้าง กั้นระหว่างผสมผสานและผู้ให้สัมภาษณ์

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองโไฟ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยวิธีดำเนินการวิจัยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งมีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (เชิงคุณภาพ)

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองโไฟ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก อุดรธานี ตำบลหนองโไฟ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน $n = 113$

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑	การบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ)	4.54	0.54	มากที่สุด	3

๒	การบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ (ความเพียร)	4.58	0.49	มากที่สุด	1
๓	การบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ)	4.55	0.53	มากที่สุด	2
๔	การบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน)	4.45	0.54	มาก	4
รวม		4.53	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองไผ่ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พบว่าโดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ(ความเพียร) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ(ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ(ความพอใจ) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา(ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองไผ่ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู พนักงานราชการ เพื่อทราบแนวทางในการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ในบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) คือ ผู้บริหารควรแยกความสำคัญของงาน บริหารจัดการทำงานที่มีสำคัญก่อน วางแผนแนวทางการปฏิบัติเรียงลำดับขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง มีความพอใจในการทำงาน และชอบในงานที่ทำ เพื่อที่จะให้งานที่ทำบรรลุตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เต็มวัน เต็มเวลา ปฏิบัติงานตามความถนัด เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความกล้าที่จะปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในงานที่กระทำ การมอบหมายความมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลรวมถึงปริมาณงานต้องมีความเหมาะสมไม่มากเกินไป

2. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ (ความเพียร) คือ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานและตรวจสอบว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่ผู้ปฏิบัติ ติดตามผลการปฏิบัติงาน และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมถึงการเสริมสร้างแรงบวกให้กับผู้ปฏิบัติ โดยเล็งให้ประโยชน์ที่จะได้รับ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีความกล้า แน่วแน่ไม่ทอดทิ้งในหน้าที่ที่ได้ทำ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายงานกว่างานที่จะสำเร็จ ทুমเทแรงกายแรงใจ ไม่ท้อถอยต่อความยากลำบากถึงแม้ว่าอาจจะเป็นงานที่ไม่ถนัด มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จก่อนเวลา ปฏิบัติงานโดยการนำหลัก PDCA มาดำเนินงานวางแผนปฏิบัติงานอย่างรัดกุมให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด ปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางแผนไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขจุดผิดพลาด

3. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) ผู้บริหารควรจัดบันทึกการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย วางกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและละเอียด เรียงลำดับแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ติดตามความคืบหน้าการปฏิบัติงาน ใส่ใจและมีความละเอียดต่อการกระทำในขั้นตอนต่างๆ มีความตั้งใจในสิ่งที่ตัวเองทำ มุ่งมั่นแน่วแน่ในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า มีสติในการทำงาน มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการทำงาน ทบทวนการทำงานอยู่เสมอ เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ออกมามีคุณภาพทุกขั้นตอน ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ด้วยความมุ่งมั่น คิดพิจารณางานที่ปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงาน

4. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) ผู้บริหารควรยึดหลักความถูกต้องมาก่อนความถูกต้อง อธิบายเหตุผลในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบก่อนมอบหมายหน้าที่ โดยพิจารณาการสั่งการอย่างถูกต้องและส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและส่งผลดีต่อองค์กร มีการทบทวนในสิ่งที่ทำเพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้นในการทำงานครั้งต่อไป มีการวางแผนกาปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการคิดทบทวนในสิ่งที่ทำ ใช้สติปัญญาพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทบทวนขบวนการและตรวจหาเหตุผล ข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำและมีการแก้ไขปรับปรุงงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยจะได้ประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองไผ่ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารควรพยายามที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในงานที่ไม่ถนัด ใส่ใจ ใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติด้วยความสมัครใจปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและแบ่งเวลาอย่างชัดเจน

พิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน พัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย ได้ศึกษาวิจัย การ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ด้าน การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับ การบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อ ขอสนับสนุนบุคลากรในการ ปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สนับสนุนส่งเสริมให้ครู และบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ สอดคล้องกับการวิจัยของ สุ พันธ์ แสนสี ได้ทำการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนกัฬาคูขี้เหล็กขอนแก่น มัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ นรเศรษฐ์ เจริญ กิจโนทัย, พระมหาสุวิชัย ปภัสโร, และ พระครูปลัดสมชัย นิสสโร ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหาร โรงเรียนวิสุทธิพุดชนำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกายภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านกิจกรรมวันพระ 2. ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนวิสุทธิพุดชนำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลัก จิตตะ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักวิริยะ และ 3. แนวทางการบริหารโรงเรียนวิสุทธิพุดชนำตาม หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารการศึกษาควรต้องมีความรู้ ความเข้าใจใน ระเบียบแบบแผน และหลักการบริหารจัดการงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไปใน โรงเรียนวิสุทธิพุดชนำ และควรวัดผลประเมินผลการบริหารจัดการภาระงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผน พัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนวิสุทธิพุดชนำ ให้ความสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาหลักสูตร นำเทคโนโลยีเข้ามา เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการเรียนการสอน ใส่ใจการกำหนดนโยบายและแผนงานในการจัดการเรียนการ สอนโรงเรียนวิสุทธิพุดชนำ ใส่ใจการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ให้ความสำคัญใช้สื่อเทคโนโลยี และ มอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรมีการคิดวิเคราะห์กำหนดนโยบายและ แผนงานในการบริหารจัดการโรงเรียนวิสุทธิพุดชนำ วิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสียของแผนงานและนโยบาย ต่างๆ และสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ครูและนักเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของ พัฒนพรชัย เมฆวิสัย, บุญเชิด ชำนิศาสตร์, และสุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ทั้ง 5 ด้าน โดย ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ตรวจสอบความรู้ขั้นพื้นฐาน ของผู้เรียนและจัดกิจกรรมปรับความพร้อมของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตรวจสอบผลการประเมินการเรียน จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงหลักการและครอบคลุมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุก ๆ

ด้าน 2. พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ รักงาน วิริยะ ใฝ่งาน จิตตะ ใส่ใจงาน วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา และพร้อมด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายของโรงเรียนมัธยมศึกษา นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการบริหารงานวิชาการตามสถานการณ์การระบาดของโควิด 19 3. รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ประกอบด้วย 4 ส่วน คือส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ตัวแบบ ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการนำไปใช้ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับการวิจัยของ อุเทน อ้อสิทธิสมบูรณ์, พระครูศรีสุธรรม นิวิฐ, และ วินัย ทองมัน พบว่า 1) กลยุทธ์ด้านหลักสูตร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งเสริมการนิเทศกำกับติดตามหลักสูตรสถานศึกษาและเผยแพร่ผลการดำเนินการไต่ตรอง ทบทวนในสิ่งที่ทำ 2) กลยุทธ์ด้านรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่การสอน นำผลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนางานการสอน 3) กลยุทธ์ด้านสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ เขียนรายงานการปฏิบัติ อย่างน้อยคนละ 1 เรื่องต่อ 1 ภาคเรียน มีการยกย่องผลงานด้านสื่อและนวัตกรรมของครู 4) กลยุทธ์ด้านการวัดและประเมินผล ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ มีความเข้าใจในงาน การวัดประเมินผล การสร้างแบบวัดและประเมินผล นำผลสัมฤทธิ์ที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาปรับปรุงงาน มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข นำผลสัมฤทธิ์และผลการสอบ N-net มาใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนางาน และผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองไผ่ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุดรธานี ในแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านหลักฉันทะ ผู้บริหารควรแยกความสำคัญของงาน บริหารจัดการทำงานที่สำคัญก่อน วางแผนแนวทางการปฏิบัติเรียงลำดับขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง มีความพอใจในการทำงาน และชอบในงานที่ทำ เพื่อที่จะให้งานที่ทำบรรลุตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เต็มวัน เต็มเวลา ปฏิบัติงานตามความถนัด เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพการทำงานเป็นทีม การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความกล้าที่จะปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในงานที่กระทำ การมอบหมายควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลรวมถึงปริมาณงานต้องมีความเหมาะสมไม่มากจนเกินไป 2) ด้านหลักวิริยะ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานและตรวจสอบว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่ผู้ปฏิบัติ ติดตามผลการปฏิบัติงาน และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมถึงการเสริมสร้างแรงบวกให้กับผู้ปฏิบัติ โดยเล็งให้ประโยชน์ที่จะได้รับ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทใน

การทำงาน มีความกล้า แน่วแน่มั่นไม่ทอดทิ้งในหน้าที่ที่ได้ทำ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนกว่างานที่จะสำเร็จ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ ไม่ทอดทิ้งต่อความยากลำบากถึงแม้ว่าอาจจะเป็นงานที่ไม่ถนัด มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จก่อนเวลา ปฏิบัติงานโดยการนำหลัก PDCA มาดำเนินงาน วางแผนปฏิบัติงานอย่างรัดกุมให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด ปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางแผนไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขจุดผิดพลาด 3) ด้านหลักจิตตะ ผู้บริหารควรจัดบันทึกการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย วางกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและละเอียด เรียงลำดับแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ติดตามความคืบหน้าการปฏิบัติงาน ใส่ใจและมีความละเอียดต่อการกระทำในขั้นตอนต่าง ๆ มีความตั้งใจในสิ่งที่ตัวเองทำ มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า มีสติในการทำงาน มีความมุ่งมั่นแน่วแน่มั่นในการทำงาน ทบทวนการทำงานอยู่เสมอ เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ออกมามีคุณภาพทุกขั้นตอน ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความมุ่งมั่น คิด พิจารณางานที่ปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงาน 4) ด้านหลักวิมังสา ผู้บริหารความยืดหยุ่นหลักความถูกต้องมาก่อนความถูกต้อง อธิบายเหตุผลในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบก่อนมอบหมายหน้าที่ โดยพิจารณาการสั่งการอย่างถูกต้องและส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและส่งผลดีต่อองค์กร มีการทบทวนในสิ่งที่ทำเพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้นในการทำงานครั้งต่อไป มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการคิดทบทวนในสิ่งที่ทำ ใช้สติปัญญาพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทบทวนขบวนการและตรวจหาเหตุผล ข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำและมีการแก้ไขปรับปรุงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร กาญจนอัธได้ทำการศึกษาวิจัย แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านที่ 1 การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ ๕ การออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานของการบริหารงาน บุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รู้ถึงสภาพการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลัก

วิริยะ(ความเพียร) 3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) 4) การบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา (ความไต่ตรอง หรือทดลอง) โดยการใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 มาร่วมด้วย ผู้วิจัยประมวลประเด็นที่ทำการศึกษาและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ที่ได้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นองค์ความรู้จากการวิจัยดังแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองโไฟ อำเภอมืออูธรธานี จังหวัดอุดรธานี พบว่า 1) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) คือ ยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำ ปรึกษา และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจพึงพอใจที่จะปฏิบัติและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งเพื่อให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มวัน เต็มเวลา มีความถนัด มีความชอบในงานที่ทำ มีความยืดหยุ่นปรับตัวได้ 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ (ความเพียร) คือ ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท ไม่ทอดถอยต่อความยากลำบาก มีความพยายามที่จะทำงานจน

ผลสำเร็จ 3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) คือ รับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและผู้เข้ารับบริการด้วยความจริงใจ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดข้อง จดบันทึกการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในสิ่งที่ตัวเองทำมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ 4) การบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) คือปฏิบัติงานตามแผนงานและขั้นตอน ที่กำหนดไว้ ศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ยึดหลักความถูกต้อง มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ใช้สติปัญญาพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ตำบลหนองโไฟ อำเภอเมืออุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายของสถานศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติและเกิดขึ้นในองค์กรได้จริง เกิดจิตสำนึกที่ดีนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำหลักธรรมอื่นๆ มาบูรณาการให้เกิดการสร้างการบริหารงานบุคลากรในการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธาดา รัชกิจ. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 (เมษายน 2563): 415-425.

- สุพจน์ บุญวิเศษ, (2555). การบริหารคนเก่งในทศวรรษหน้า, วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย, 4(2), 127. พยัต วุฒิรงค์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์: มหาวิทยาลัย พิมพ์ ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2559.
- พระมหาประกาศิต สิริเมธ (ฐิติปสิทธิกร), (2562). แนวคิดพื้นฐานเพื่อการบริหารและการพัฒนา, พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607 – 610.
- พระชวลิตวิทย์ อคฺคธมฺโม (เจนดลวาท). (2561). การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิบาท 4 เพื่อความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระไตรปิฎกศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิวัฒน์ วิวฒนเมธี (จันทร์เต็ม). (2561). การบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอภินันท์ กนต์สีโล (สิงมาตา), สุนทร สายคำ และเจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิโส. การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. Journal of Modern Learning Development. ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2563): 66.
- ผดุง วรรณทอง, อนันต์ ธรรมชาลัย และसानิต ศิริวิชัยกุล. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2561): 99-110.
- พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา, โยชิตา หลวงสุรินทร์, อมรรัตน์ปญฺญญาวิบูล และกนกอร บุญมี. การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลสี อำเภอกุมภวาปีจังหวัดอุดรธานี, วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 (กรกฎาคม 2562): 2459-2480.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, บทความย่อ.
- สุพันธ์ แสนสี. (2559). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น มัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นรเศรษฐ์ เจริญกิจไธทย, พระมหาสุภาวิชญ์ ปภสสโร, และ พระครูปลัดสมชัย นิสสโก. (2566). การบริหารโรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา, เลย, หนองบัวลำภู, วารสารมณีเชษฐาราม, วัดจอมมณี, 2566, (4)ว: 164-178.

พัฒน์พรชัย เมฆวิสัย, บุญเชิด ขำนิศาตร์, และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารปัญญา ปณิธาน, 8(1), (2566): 15-28.

อุเทน อ้อสิทธิสมบูรณ์, พระครูศรีสุธรรม นิวิฐ, และวินัย ทองมัน. กลยุทธ์การบริหารการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4. วารสารวิจัย วิชาการ, 6(3), (2566): 241-256.

ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561) “แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บทความย่อ.

Nicolai, Dante. "The Administrative Behavior of the Superintendent of School as Perceived by High School Principals". Dissertation Abstracts International. 1971, pp. 3214-A.