



# การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร Personnel Administration According to the Seven Sappurisa-Dhamma Principles of Educational Institution Administrators under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office

รัฐพงษ์ บุญเลี้ยง<sup>1\*</sup>, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส (อัยวงศ์)<sup>2</sup>, สุนทร สายคำ<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, ขอนแก่น, ประเทศไทย

Ratthaphong Boonliang<sup>1</sup>, Phrakhrupalad Boonchuay Chotivungso (Auiwong)<sup>2</sup>,  
Sunthon Saikham<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Khon Kaen, Thailand

✉: \* [ratthaphongboon@gmail.com](mailto:ratthaphongboon@gmail.com)

(\*Author Corresponding Email)

Received: 03 January 2026; Revised: 25 January 2026; Accepted: 30 February 2026

© The Author(s) 2026

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นงานวิจัยในรูปแบบระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี ได้แก่วิจัยเชิงปริมาณในการตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 322 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการให้พ้นจากงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และการวางแผนอัตรากำลังตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตามลำดับ 2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้บริหารมีกระบวนการคัดเลือกทุกขั้นตอนจึงต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างเป็นธรรม การวางแผนที่ดีไม่เพียงแต่ต้องพิจารณาจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานเท่านั้น แต่ยังต้องมองลึกไปถึงคุณภาพ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมของบุคลากรแต่ละคนด้วย ผู้บริหารมักส่งเสริมให้ครูและบุคลากรฝึกฝนการตั้งใจในงานที่ทำและรู้จักจัดการเวลาให้

มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมุ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกด้าน เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและทักษะใหม่ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารคนได้อย่างลึกซึ้งและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

**คำสำคัญ :** การบริหารงานบุคคล, หลักสัปปุริสธรรม 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

### Abstract

This research aimed to study the personnel administration based on the Seven Sappurisa-Dhamma Principles of educational institution administrators under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office and to propose guidelines for developing school administration according to the Seven Sappurisa-Dhamma Principles in personnel management. A mixed-methods research design was employed, combining quantitative and qualitative approaches. The quantitative research utilized a questionnaire distributed to 322 respondents, while the qualitative research involved interviews with nine key informants. Quantitative data were analyzed using basic statistics, whereas qualitative data were analyzed using content analysis. The findings of the research were as follows: 1. The overall level of personnel administration based on the Seven Sappurisa-Dhamma Principles of educational institution administrators under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office was found to be at the highest level. By aspect, from highest to lowest, they were as follows: personnel retention, personnel recruitment, personnel development, termination management, and manpower planning. 2. The guidelines for personnel administration based on the Seven Sappurisa-Dhamma Principles of educational institution administrators under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office are as follows: Administrators should ensure that all selection procedures are transparent and verifiable, considering candidates' qualifications fairly. Effective planning should not only focus on the number of personnel appropriate to the workload but also take into account the quality, knowledge, ability, and morality of each individual. Administrators should encourage teachers and staff to cultivate diligence and effective time management in their work. They should also motivate personnel to develop curiosity and self-improvement in all aspects to enhance academic knowledge and new skills, which can be effectively applied in managing people in accordance with the school context.

**Keywords:** Personnel Administration According, Seven Sappurisa-Dhamma Principles, Educational Institution Administrators

### 1. บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร และพลเมืองโลกหลายด้านได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลกการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)พัฒนาแล้ว ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลครั้งใหญ่เพื่อ

นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

ปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาก็มีการปรับเปลี่ยนอย่างเห็นได้ชัด แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาก็เป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ในสังคมเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้ปรับตนเองในสังคมได้ตลอดชีวิต เริ่มจากการวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีความเจริญงอกงามในทุกด้านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ รู้จักคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยรู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข นอกจากนี้การบริหารงานการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 การศึกษา ทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2533 ที่กล่าวว่าความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรมมี จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ทุกด้านโดยการกำกับดูแลและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคคลใหม่และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานวิชาการการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรและการบริหารโรงเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สภาพการณในปัจจุบันความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ความสลับซับซ้อนในการปฏิบัติงานทั้งด้านบุคลากรและเครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น หรือวิธีปฏิบัติงานบางอย่างที่ใช้อยู่ในนี้อาจจะหมดความจำเป็นไปแล้ว

การศึกษาในปัจจุบันมีปัญหามากมายโดยเฉพาะการทุจริตในหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาก็ตาม ดังจะเห็นได้



จากบทความตามหนังสือพิมพ์หรือสื่อแขนงอื่น ๆ ที่มักจะพบเห็นได้บ่อยครั้งว่าบุคคลเหล่านี้ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีปัญหาเรื่องความรับผิดชอบ ดุด่าบดขยี้ ทำตัวไม่มีคุณธรรมมีการแสดงตนไม่เหมาะสมกับการเป็นครู เห็นแก่ตัว และมีเรื่องชู้สาวเกิดขึ้นบ่อย รวมทั้งปัญหาเอาเวลาราชการไปใช้งานส่วนตัวนอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการครูโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาถูกดำเนินการทางวินัยค่อนข้างมากเนื่องจากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยเฉพาะการทุจริตต่อหน้าที่ซึ่งเหล่านี้มักก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากมายทั้งต่อตัวเอง สังคมและประเทศชาติ เพราะเป็นสิ่งที่มีความกระทบต่อตัวผู้เรียนโดยตรง ซึ่งผู้เรียนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องเร่งส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปนั่นเองจากปัญหาที่มี การใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการก็ถือได้ว่าเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาได้ ซึ่งหลักธรรมมีให้ผู้บริหารได้เลือกใช้ตามความเหมาะสมในทุกเรื่องไม่ว่าในเรื่องการบริหารงานบุคคลก็ตาม หมวดธรรมที่ประยุกต์ใช้เป็นรากฐานคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนได้แก่ สัปปุริสธรรม 7 เป็นธรรมของสัตบุรุษ คุณสมบัตินี้ของคนดี ธรรมของผู้ดี มีข้อธรรม 7 ข้อ คือ 1) ธัมมัญญา ความรู้จักธรรม รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อตถัญญา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล 3) อัตตัญญา ความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม 6) ปริสญญา รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ 7) ปุคคลัญญา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและการตัดสินใจ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นธรรมของสัตบุรุษคุณสมบัตินี้ของคนดี คือ ความรู้จักเหตุ ความรู้จักผล ความรู้จักตน ความรู้จักประมาณ ความรู้จักกาล ความรู้จักชุมชน และความรู้จักบุคคล ดำเนินการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ประกอบกับตัวผู้วิจัยเองได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีทางพุทธบริหารการศึกษา (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติแบบบรรยาย (Descriptive Statistics) และระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจำแนก จัดประเภทข้อมูล การตีความ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) และนำเสนอ เป็นความเรียง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 246 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและครู ฝาย รวมทั้งหมด 2,094 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร รวมทั้งสิ้น จำนวน 322 คน โดยใช้ตารางคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เรื่อง บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

2. ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม เรื่อง บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยบูรณาการและสังเคราะห์กรอบแนวคิดตามข้อ (1) และรูปแบบโครงสร้างการวิจัย ตามข้อ (2) เป็นแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และให้ความเห็นชอบ

5. นำแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดทำ ฉบับที่แก้ไขแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและประเมิน คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาค่า (IOC: Index of Item Objective Congruence) ตาม หลักเกณฑ์เป็น 3 ระดับ คือ สอดคล้อง = +1 ไม่แน่ใจ = 0 และไม่เห็นด้วย = -1 โดยหาค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมินหรือ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มีจำนวนข้อและเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับ เรื่องที่วิจัย

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเป็นสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลตามโปรแกรมต่อไป

8. นำแบบสอบถามในข้อที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและโดยภาพรวมตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

9. นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดมาจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์และ พิมพ์นำไปใช้ และเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอรับหนังสือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ ขออนุญาตหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างท่านละ 1 ชุด พร้อมซองจดหมายที่ติดแสตมป์ถูกต้อง เพื่อให้แบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยส่งไปทางไปรษณีย์และผู้วิจัยนำส่ง แบบสอบถามเองบางส่วนและไปขอรับคืนเอง รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 ชุด นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดกระทำข้อมูล โดยการ

ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ขนาด สถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยวิเคราะห์หาจำนวนและค่าร้อยละ วิเคราะห์หาระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยรวมและรายด้านตามวิธีการ ของ ลิเคิร์ต (Likert) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ มาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล จำนวน 7 ด้าน โดยวิเคราะห์ หาจำนวน ค่าความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

3.3 ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักธรรม จำนวน 3 รูป/คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือจากรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น และนำหนังสือขอความร่วมมือไปให้กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) จำนวน 9 คน ด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ข้อมูล โดยการนำแบบสัมภาษณ์บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ไปสัมภาษณ์

2. สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จัดบันทึก อัดเสียง การสนทนา การสังเกต ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ) จำนวน 9 คน แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของการจัดบันทึกและเสียงสนทนา วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการจำแนกจัดประเภทข้อมูล การตีความ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) นำเสนอเป็นความเรียง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของ การวิจัย และจัดพิมพ์สรุปเนื้อหาโดยภาพรวม

#### 4. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดสุพรรณบุรี มีผลแสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรายรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักสัปปุริสธรรม 7	4.78	0.23	มากที่สุด	5
2. ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7	4.81	0.20	มากที่สุด	2
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7	4.81	0.20	มากที่สุด	3
4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7	4.82	0.21	มากที่สุด	1
4. ด้านการให้พ้นจากงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7	4.78	0.23	มากที่สุด	4
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.80</b>	<b>0.20</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.80$ , S.D. = 0.20) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.82$ , S.D. = 0.21) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.81$ , S.D. = 0.20) รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.81$ , S.D. = 0.20) และด้านการให้พ้นจากงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.78$ , S.D. = 0.23) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนอัตรากำลังตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.78$ , S.D. = 0.23)

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร มีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทาง สรุปได้ดังนี้

#### 2.1 ด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความขยันในการทำงานผ่านการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

#### 2.2 ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7

ผู้บริหารสรรหาบุคลากรที่มีสมารถทำได้จากการประเมินความสามารถในการทำงานให้เสร็จสิ้นตามที่กำหนด ผู้บริหารสามารถพิจารณาความซื่อสัตย์จากประวัติการทำงานของบุคคล และผู้บริหารสามารถวัดคุณธรรมจากการดูพฤติกรรมและการแสดงออกในกระบวนการสรรหา

#### 2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7

ผู้บริหารสามารถสนับสนุนการพัฒนาความขยันของบุคลากรโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ผู้บริหารสามารถสนับสนุนการพัฒนาสติปัญญาให้บุคลากรผ่านการฝึกอบรมในการคิดเชิงวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ และผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรฝึกฝนและพัฒนาความพยายามผ่านการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

#### 2.4 ด้านการให้พ้นจากงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7

ผู้บริหารควรพิจารณาการให้พ้นจากงานต้องคำนึงถึงความพยายามในการทำงานของบุคลากรด้วย หากบุคลากรพยายามปรับปรุงตัวเองเพื่อทำงานได้ดีขึ้น ผู้บริหารตัดสินใจให้พ้นจากงานต้องเป็นไปตามหลักการที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และผู้บริหารสามารถเสนอแนะการฝึกอบรมหรือพัฒนาความสามารถของบุคลากรก่อนการตัดสินใจให้พ้นจากงาน

#### 2.5 ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักสัปปุริสธรรม 7

ผู้บริหารต้องวัดความสามารถนี้จากการทำงานที่มีความซับซ้อนหรือมีความท้าทายสูง ผู้บริหารต้องมีการวัดการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการทำงาน การตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบไปด้วยการบูรณาการกันระหว่างหลักทฤษฎีปาปณิกสูตร และภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

**ด้านใน** คือ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) อัมมัญญุตตา (รู้จักเหตุผล) 2) อิตถัญญุตตา (รู้จักจุดมุ่งหมายและผล) 3) อัตถัญญุตตา (รู้จักตน) 4) มัตตัญญุตตา (รู้จักประมาณ) 5) กาลัญญุตตา (รู้จักกาล) 6) ปริสัญญุตตา (รู้จักชุมชน) 7) ปุคคลัญญุตตา (รู้จักบุคคล)

**ด้านนอก** คือ การค้นพบในการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักสัปปุริสธรรม 7 2) ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และ 5) ด้านการให้พ้นจากงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7

## 5. อภิปรายผล

1. การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบูรณาการการบริหารงานบุคคลโดยมีการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารมีความเชื่อว่าการวางแผนอัตรากำลังเป็นภารกิจสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการทั้งระบบของสถานศึกษา การวางแผนที่ดีไม่เพียงแต่ต้องพิจารณาจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานเท่านั้น แต่ยังคงต้องมองลึกไปถึงคุณภาพ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมของบุคลากรแต่ละคนด้วย



ผู้บริหารจึงยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นกรอบแนวคิดในการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ผู้บริหารถือว่าการสรรหาบุคลากรต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรม กระบวนการคัดเลือกทุกขั้นตอนจึงต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอนเอียงตามความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรทุกคนที่ได้รับการคัดเลือกเกิดความเชื่อมั่นในระบบบริหารที่ยุติธรรมขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร การรักษาบุคลากรให้อยู่ร่วมงานกับองค์กรอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทั้งหลักการบริหารสมัยใหม่และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารคนได้อย่างลึกซึ้งและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารมีความเชื่อว่าการให้บุคลากรพ้นจากงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ รอบรู้ และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญ การตัดสินใจลักษณะนี้ไม่เพียงส่งผลต่อผู้ถูกพิจารณาเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรโดยรวม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบุคลากรทุกฝ่าย สอดคล้องกับ **ภาวิณี วัฒนพรหม** ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร ผู้บริหารควรชี้แจงให้ครูและบุคลากร ที่บรรจุเข้าทำงานใหม่เข้าใจถึงความจำเป็นและความสำคัญของหลักการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรอธิบายถึงผลที่ได้รับจากการอบรม ควรให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์ผลดีของการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ควรให้ครูและบุคลากรได้วิเคราะห์ตนเองถึงภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งคุณวุฒิของตนเองและเพศ ส่งเสริมให้ครูรู้จักการลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณ ควรสร้างแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบตามแนวทางที่โรงเรียนได้วางเป้าหมายการบริหารไว้ และสอดคล้องกับ **พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วัฑฒโน)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ 1) ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนงานบุคคล 2) ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส 3) ควรวางแผนกำลังคนอย่างชัดเจน 4) ควรมีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร 5) ควรมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากร 6) ควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จ 7) ควรมีความเป็นกลางในการบริหาร รวมไปถึงสอดคล้องกับ **พระจันทน์วเรนย์ อัครมโม** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านธัมมัญญา ร่องลงมาคือ ด้านอรรถัญญา และต่ำสุดคือ ด้านบุคคลัญญา 2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ 1) ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผน งานบุคคล 2) ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส 3) ควรวางแผนกำลังคนอย่างชัดเจน 4) ควรมีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร 5) ควรมี

ความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากร 6) ควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จ  
7) ควรมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากร เป็นต้น

2. การศึกษาแนวทางการการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยในแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อว่าการวางแผนอัตรากำลังเป็นภารกิจสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการทั้งระบบของสถานศึกษา การวางแผนที่ดีไม่เพียงแต่ต้องพิจารณาจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานเท่านั้น แต่ยังต้องมองลึกไปถึงคุณภาพ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมของบุคลากรแต่ละคนด้วย 2) ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารควรดำเนินการด้วยความรอบคอบ โปร่งใส และยึดมั่นในหลักคุณธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ผู้บริหารเชื่อว่าการนำ “หลักสัปปุริสธรรม 7” มาใช้เป็นแนวทางในการสรรหาบุคลากร จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ผู้บริหารถือว่าการสรรหาบุคลากรต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรม กระบวนการคัดเลือกทุกขั้นตอนจึงต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอนเอียงตามความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรทุกคนที่ได้รับการคัดเลือกเกิดความเชื่อมั่นในระบบบริหารที่ยุติธรรมขององค์กร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารจำเป็นต้องยึดหลัก “สัปปุริสธรรม 7” เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะในยุคการศึกษาเชิงพุทธซึ่งเน้นทั้งความรู้คู่คุณธรรม ผู้บริหารมักส่งเสริมให้ครูและบุคลากรฝึกฝนการตั้งใจในงานที่ทำและรู้จักจัดการเวลาให้มีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนงานรายสัปดาห์ การกำหนดเป้าหมายรายบุคคล และการใช้เวลาทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความมีระเบียบวินัย และสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารถือเป็นหัวใจของการพัฒนาคน เพราะบุคลากรแต่ละคนมีพื้นฐาน ความถนัด และแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงพยายามสร้างค่านิยมที่ดีในองค์กร เช่น ความสามัคคี ความรับผิดชอบ และความเสียสละ พร้อมทั้งดำเนินการพัฒนาแบบเฉพาะบุคคล เช่น มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ หรือจัดอบรมให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละคน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารมุ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยเปิดโอกาสให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำกลับมาพัฒนาองค์กรได้จริง 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร การรักษาบุคลากรให้อยู่ร่วมงานกับองค์กรอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทั้งหลักการบริหารสมัยใหม่และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารคนได้อย่างลึกซึ้งและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และ 5) ด้านการให้พ้นจากงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารมีความเชื่อว่าการให้บุคลากรพ้นจากงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ รอบรู้ และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญ การตัดสินใจลักษณะนี้ไม่เพียงส่งผลต่อ

ผู้ถูกพิจารณาเท่านั้น แต่ยังคงส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรโดยรวม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารจะพิจารณาอย่างรอบคอบในทุกกรณี โดยใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ตรวจสอบได้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ **สมบัติ บุตรแสนคม** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ 2. วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มีวิธีการดังนี้ ธัมมัญญา รู้จักเหตุ ผู้บริหารโรงเรียนรู้กระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ในการสรรหาบุคลากรโดยใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานมากขึ้นในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ อดิธัญญา รู้จักผล ผู้บริหารโรงเรียนมีกลวิธีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะกับงาน อดัตถัญญา รู้จักตน ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มัตถัญญา รู้จักประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักความพอประมาณมีวิธีการวิเคราะห์ ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ด้านกาลัญญา เป็นผู้รู้จักกาล ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จัก กาลเวลา จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมโดยยึดหลักความถูกต้อง ปรีชญัญญา เป็นผู้รู้จักชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน รู้จักชุมชน มีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ที่เหมาะกับการ ปฏิบัติงานรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในยุคฐานวิถี ชีวิตใหม่ ปุคคัลัญญา รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม ความเอาใจใส่ และให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับ **พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับ การศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของ ผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การประเมินงาน รวมถึงควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อม รับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน นอกจากนี้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่ บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ ในศีลธรรมอันดีงาม และจะต้องวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักผลักที่ชัง โดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ พร้อมทั้งตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต อีกทั้งควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับเวลา โดยจะต้องตรงต่อเวลา และรู้จักกาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำ กิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็น การสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ จะต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ร่วมสร้างองค์กรแห่งความโปร่งใส การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสามัคคี แก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร ให้เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานทุกฝ่าย ที่สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และเกิดขึ้นในองค์กรได้จริง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

### 6.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาความพยายามผ่านการให้การสนับสนุนและการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรฝึกฝนการตั้งใจในงานที่ทำและการจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพ



4. ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในทุกกรณี โดยใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ
5. ผู้บริหารต้องพิจารณาความขยันของบุคลากร การทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### 6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาหลักธรรมอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ นิยมศิลป์, และไพบุลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. (2531). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจันเกล้า ฤประกัน. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 10(1), 238–251.
- ธีระศักดิ์ บึงมุ่ม, และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 6(1), 49–60.
- เนติ มโนปัญญา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.
- ปรีชญา รูปต่ำ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3* (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน). (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร* (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พระครูวินัยธรวรวิฑูมิ เตชธมโม. (2564). *รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7* (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).



- พระครูวินัยธรวรวิฑูมิ เตชธมโม, และคณะ. (2566). การวิจัยแบบผสมผสานวิธีทางพุทธบริหารการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 2(2), 60–76.
- พระจินฉน์วเรณย์ อคฺคธมโม. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุद्धิ์ สุขงษา. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์*, 9(1), 105–120.
- ภาวิณี วัฒนพรหม. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร. *The Journal of Research and Academics*, 5(3), 179–192.
- พัฒนา ยอดสะอี่, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, และศิวกร อินฺภูษา. (2564). รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธีทางพุทธนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. *วารสารมจรอุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1817–1827.
- ลลณฺ์ลลิน พงษ์ศักดิ์ขจร, และสงวน อินทร์รักษ์. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต*, 30(1), 236–237.
- สมบัติ บุตรแสนคม. (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- สุนทร สายคำ, และพระอธิการบุญช่วย โชติวิโส. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชา. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม*, 4(2), 24.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.