

แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหาร  
ในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN THE 21st CENTURY ACCORDING  
TO BUDDHIST PRINCIPLES OF ADMINISTRATORS IN BURAPHA BANG PA-IN  
SCHOOL GROUP PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

<sup>[1]</sup>โรจนะ ถวัลย์พงษ์เลิศ Rotchana Thanwanphongloet

<sup>[2]</sup>พระครูวิรุฬห์สุตคุณ PhrakruWirunsutakun

<sup>[3]</sup>พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakruPhawanawutthibandit

<sup>[1]</sup> <sup>[2]</sup> <sup>[3]</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Thanwanphongloet@hotmail.com

Article Received: November 23, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม และ 3) เพื่อแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัยที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 115 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการวางแผน ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม เป็นการประยุกต์การบริหารงานบุคลากร 4 ด้าน คือ การวางแผน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร กับหลักพุทธธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) เมตตา ความรัก (2) กรุณา สงสาร (3) มุทิตา แสดงความยินดี (4) อุเบกขา วางตัวเป็นกลาง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย (1) การพัฒนาบุคลากรจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการในการพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน (2) การสรรหาบุคลากร ควรจัดหาบุคลากรตรงตามสายงานปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน (3) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า โดยยึดระเบียบเป็นพื้นฐาน และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น (4) การวางแผน ควรสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย หรือหัวหน้าการใส่ใจในการดูแลลูกน้องเสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล, ศตวรรษที่ 21, หลักพุทธธรรม, หลักพรหมวิหาร, ผู้บริหารโรงเรียน

## ABSTRACT

This research aims to 1) study the status of personnel management in the 21st century of executives, 2) study the methods of personnel management in the 21st century according to Buddhist principles, and 3) find the guidelines for personnel management in the 21st century according to Buddhist principles. The research method was quantitative research using a questionnaire of the entire population in the research, which were 115 executives and teachers. The data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research was conducted by interviewing 5 qualified persons. The data were analyzed using content analysis. The research results showed that 1) The status of personnel management in the 21st century of executives was at a high level overall and at a high level in all 4 aspects: personnel development, personnel recruitment, personnel performance evaluation, and planning, respectively. 2) The methods of personnel management in the 21st century according to Buddhist principles were the application of 4 aspects of personnel management: planning, personnel recruitment, personnel development, and personnel performance evaluation. With the principles of Buddhism, namely the Four Brahmavihāra (divine states of mind): (1) *Mettā* (loving-kindness), (2) *Karuṇā* (compassion), (3) *Muditā* (sympathetic joy), (4) *Upekkhā* (equanimity). This would be beneficial to effective personnel management in the 21st century. 3) Guidelines for personnel management in the 21st century according to the principles of Buddhism, consisting of (1) Personnel development: organizing academic seminars to develop knowledge for personnel to build moral in work. (2) Personnel recruitment: personnel should be recruited in line with the work lines and perform duties for maximum efficiency in work. (3) Personnel performance evaluation: personnel should be informed in advance of performance evaluation criteria, based on regulations. The results of the personnel performance evaluation should be used as a guideline for planning better personnel development. (4) Planning: personnel with capability should be recruited to work in order to create maximum benefit and be fair to all parties, or supervisors should care for subordinates as if they were family members.

**Keywords:** Personnel Management, The 21st Century, Buddhist Principles, Brahmavihāra, School Administrators

---

## บทนำ

หลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทของตนหลายอย่างในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยต้องมีการกำหนดบทบาทของตนเองให้ชัดเจนในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษาและจำเป็นต้องกำหนดบทบาทในการดำเนินงานกับคณะบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อให้มีการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาร่วมกันรวมทั้งการกำหนดบทบาทในการบริหารจัดการภาระงานทั้งระบบของโรงเรียนให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งโรงเรียน ซึ่งการจะทำให้ได้ผลเช่นนี้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำสถานศึกษาต้องมีแนวทาง หลักทฤษฎี และหลักธรรมเพื่อนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญ เพื่อที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบและการบริหารงานวิชาการนั้น เป็นภารกิจ ที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนด แผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือน ต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึง ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ การบริหารสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนา ประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่งเป็นหน่วยที่ใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนมากมายหากการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของโรงเรียน คือนักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ในสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มบรูพาบางปะอิน ได้มีความเจริญก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษาและมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในด้านการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ กล่าวคือ เกิดอำนาจนิยมวัตถุนิยม มีผลกระทบถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมวัฒนธรรม ประเพณีของพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นและไม่ดีเท่าที่ควร ความสำคัญเช่นเดียวกันกับผู้บริหารหน่วยงานอื่นเพราะหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกัน แต่บางครั้ง การบริหารงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ราบรื่น อีกทั้งงานด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงได้ดีเท่าที่ควรทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เช่น มีการขอย้ายขอพนักงานครู ซึ่งไม่พอใจในการบริหารงานของผู้บริหารหรือไม่ได้รับความร่วมมือในการพัฒนางาน ทำให้ผลงานทางด้านวิชาการไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจของเพื่อนร่วมงานในให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเดียวกันนั้นย่อมไม่เกิดประโยชน์ในการทำงานได้กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา บางครั้งไม่ให้ความสำคัญกับการใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจและผู้บริหารมีความรู้เรื่องคุณธรรมไม่ชัดเจนพอจึงทำให้เมื่อนำไปปฏิบัติไม่ได้ผลเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธาและเชื่อถือซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติ คือ มีความรัก ความสงสาร ความชื่นชมยินดี ความมีน้ำใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ทั้งรายบุคคลและคณะผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดชหรือใช้อำนาจบารมีมากกว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (พระณัฐวุฒิ สุขาโต (คลังเงิน), 2563)

พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างสันติสุขของคนในสังคม นั่นก็คือ หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่นักเรียนทุกคน

ผู้บริหารการศึกษาควรมียึดหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการครองใจคนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร ซึ่งคนที่มีคุณแก่ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรมคือหลักความประพฤติดังนี้ มีพรหมวิหารคือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้ที่มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่างดังต่อไปนี้ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลางบำเพ็ญการสงเคราะห์ (พระปัลลิมงคล วราสโย (เรื่องอาคม), 2560) ดังนั้น สถานศึกษาเปรียบเสมือนเป็นสถานที่ผลิตคนที่มีความรู้และต้องมีคุณธรรมควบคู่ไปด้วยเพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนและครอบครัว ควบคู่ไปกับความมีคุณธรรมเพื่อนำไปใช้ในสังคมชีวิตประจำวัน การบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายในยุคปัจจุบันนี้จึงต้องเน้นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ซึ่งจะต้องเริ่มจากการบริหารสถานศึกษาให้มีหลักธรรมมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ยังส่งผลต่อไปยังนักเรียนได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดและพัฒนาระดับการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานบุคคล สามารถบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 115 คน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขต 3) สร้างเครื่องมือวิจัย และนำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำ

แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 5) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุดเพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.910 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน ทั้ง 4 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์ ใช้คำถามแบบปลายเปิดประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ 2) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ในเบื้องต้น 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา 4) นำความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการวางแผนตามลำดับ สรุปผลการวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

สภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		N= 115 คน			
		ระดับความคิดเห็นผู้บริหาร/ครู			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	การวางแผน	3.72	0.66	มาก	4
2	การสรรหาบุคลากร	3.74	0.66	มาก	2
3	การพัฒนาบุคลากร	3.77	0.65	มาก	1
4	การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	3.74	0.63	มาก	3
ภาพรวม		3.74	0.65	มาก	

2. วิธีการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการประยุกต์การบริหารงานบุคลากร 4 ด้าน คือ การวางแผน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร กับหลักพุทธธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) เมตตา ความรัก (2) กรุณา สงสาร (3) มุทิตา แสดงความยินดี (4) อุเบกขา วางตัวเป็นกลาง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1 การวางแผน ผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดประสบปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานตลอดถึงการแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรวางแผนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและมีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย หรือ “หัวหน้า” ต้องมีความเมตตาและความกรุณาต่อลูกน้องด้วยการใส่ใจในการดูแล “ลูกน้อง” เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัวไม่ใช่ใช้แต่งานเท่านั้น

2.2 การสรรหาบุคลากร ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเพื่อรับประกันด้านประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานเพื่อแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเท่าเทียมกันผู้บริหารประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายกับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานผู้บริหารควรมองว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน

2.3 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน ควรจัดมีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเกิดการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องอย่างทั่วถึง และมีการวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดประสบปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบยึดหลักความเป็นกลางแก่บุคลากรทุกคน หรือมีการดึงเอาบุคลากรที่ดีมีศักยภาพ มาพัฒนาต่อยอดแก่บุคลากรที่มีแล้วอย่างสม่ำเสมอ

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ผู้บริหารควรแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายและควรส่งเสริมให้บุคลากรไปปรับปรุงพฤติกรรมต่างๆโดยยึดระเบียบเป็นพื้นฐาน และสมเหตุสมผลผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับ

ปัญหาเมื่อเกิดประสบปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 การพัฒนาบุคลากร 1) เมตตา (ความรัก) ผู้บริหารให้ความใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรด้วยความรักเพื่อเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2) กรุณา (สงสาร) ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระดับด้านวุฒิการศึกษาแก่บุคลากรให้สูงขึ้น 3) มุทิตา (แสดงความยินดี) ดึงความสามารถบุคลากรที่ดี มีศักยภาพ มาพัฒนาต่อยอดแก่บุคลากรที่มีแล้วอย่างสม่ำเสมอและด้วยความหวังดี 4) อุเบกขา (วางตัวเป็นกลาง) ปรับปรุงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรโดยยึดกฎระเบียบเป็นพื้นฐาน และสมเหตุสมผล มีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาในการบริหารบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ยุติธรรม

3.2 การสรรหาบุคลากร 1) เมตตา (ความรัก) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานเพื่อแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเท่าเทียมกัน 2) กรุณา (สงสาร) จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจอย่างเสมอภาค 3) มุทิตา (แสดงความยินดี) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยแก่บุคลากรผู้เข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน 4) อุเบกขา (วางตัวเป็นกลาง) ผู้บริหารวางตนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร 1) เมตตา (ความรัก) แจกแจงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และมีความเป็นธรรม 2) กรุณา (สงสาร) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม 3) มุทิตา (แสดงความยินดี) เก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ 4) อุเบกขา (วางตัวเป็นกลาง) ยึดความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากรให้เข้าอบรมศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป

3.4 การวางแผนงาน 1) เมตตา (ความรัก) วางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและด้วยความเมตตา 2) กรุณา (สงสาร) ผู้บริหารและบุคลากรดำเนินงานตามการวางแผนเป็นขั้นตอนและมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานช่วยกันด้วยความจริงใจ 3) มุทิตา (แสดงความยินดี) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและแนะนำบุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรเพื่อยังประโยชน์สุขกับการทำงานตลอดภาคการศึกษา 4) อุเบกขา (วางตัวเป็นกลาง) บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อการวางแผนงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการวางแผน ตามลำดับ สอดคล้องผลการวิจัยของทิพย์พัช คลังแสง (2556) ที่ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับการวิจัยของพระครูวิวัฒน์ธรรมานุกุล (อ้อด ธรรมปาโล) (2559) ที่

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตสายไหม สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนงานบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและแนะนำบุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร เพื่อยังประโยชน์สุขกับการทำงาน ตลอดภาคการศึกษา มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และด้วยความเมตตาและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อการวางแผนงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (ลือบางใหญ่) (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ มีจิตสาธารณะกุล ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ด้านการจัดบุคลากร เข้าทำงาน ผู้บริหารและครูมีศีลธรรม พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้มีคุณธรรม ด้านดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารและครูยกย่องผู้ที่ได้รับความสำเร็จและสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนได้รับการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในศีลธรรม และมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน และแนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีระเบียบวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการจัดบุคลากร เข้าทำงาน ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และมีคุณธรรมในสาขาวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ด้านดำรงรักษาบุคลากร ควรใส่ใจความทุกข์ สุขของครู บุคลากรและนักเรียน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ควรพิจารณาความสามารถตามมาตรฐาน มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ยกย่องชมเชยและมอบประกาศนียบัตรเกียรติคุณให้บุคลากรดีเด่น เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

2.2 ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการแสวงหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคนการคัดเลือกบุคคล การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่และการบรรจุแต่งตั้งในโรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเพื่อรับประกันด้านประสิทธิภาพบุคลากรทุกคนมีอิสระในการใช้ประสบการณ์เพื่อปฏิบัติงานของตนเองอย่างสุดความสามารถและผู้บริหารวางตนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของพระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลายโดยมีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการขอสถานศึกษาเป็นหลัก

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารคอยแนะนำกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยวาจาสุภาพอย่างต่อเนื่องและมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาในการบริหารบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ยุติธรรม และผู้บริหารจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเกิดการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องอย่าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันจิรา อินตะเสาร (2550) ที่ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ การจัดประชุม อบรม สัมมนาและ



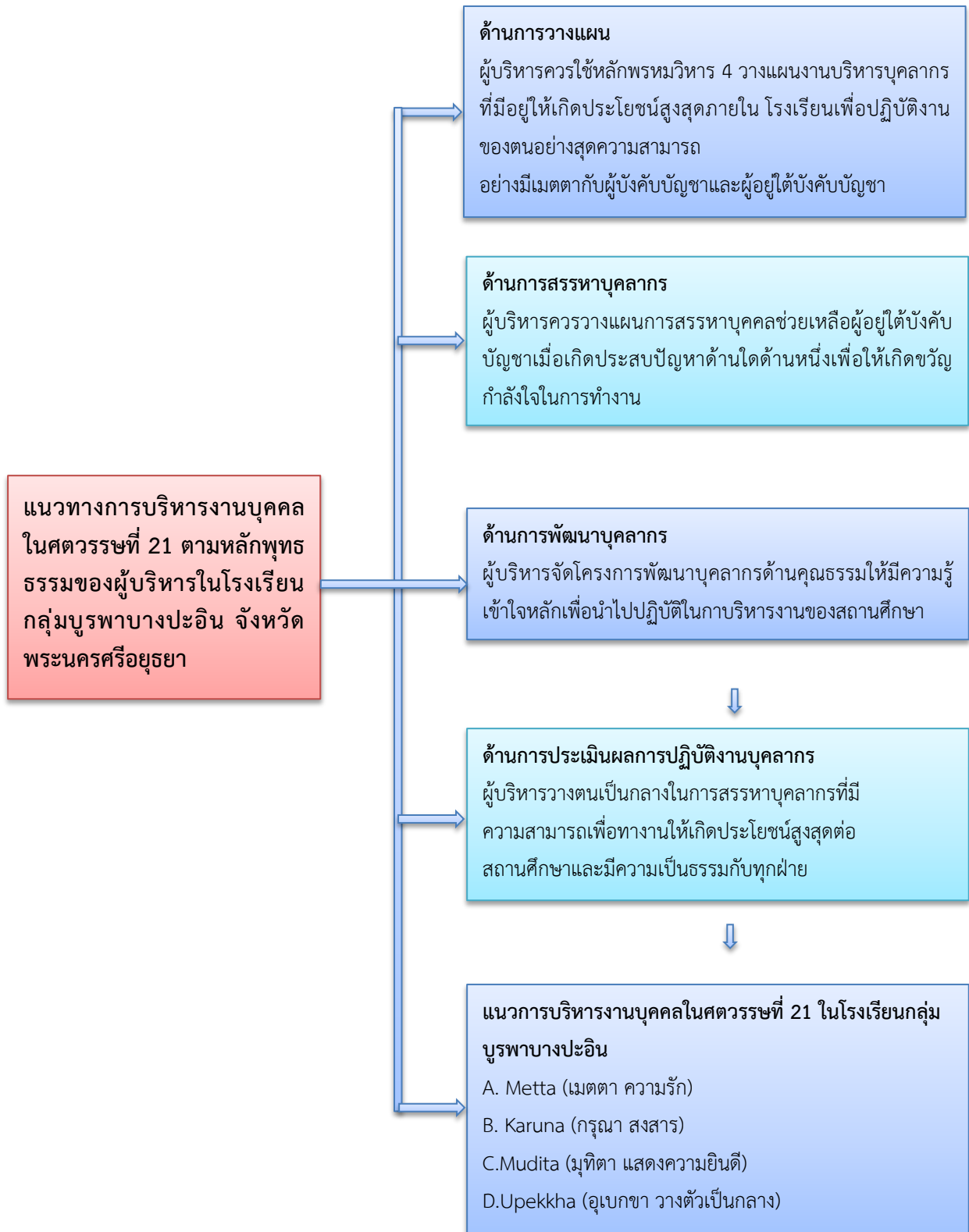
เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญ และกำลังใจมีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม มีความเป็นธรรมในการแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และแจ้งผลการประเมินบุคลากรให้บุคลากรทราบทุก มีความสอดคล้องกับการวิจัยของวิลาวรรณ เสนนอก (2557) ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาความดีความชอบจากผลงาน

3. การเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาบุคลากรจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการในการพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน (2) การสรรหาบุคลากร ควรจัดหาบุคลากรตรงตามสายงานปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน (3) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้าโดยยึดระเบียบเป็นพื้นฐาน และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น (4) การวางแผน ควรสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย หรือหัวหน้าการใส่ใจในการดูแลลูกน้องเสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว มีความสอดคล้องในการนำหลักพุทธธรรมกับการวิจัยของจตุพร บัวระภา, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และสมศักดิ์ บุญชู (2567) ที่ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อนักเรียน โดยบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 (1) เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข (2) กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ (3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี (4) อุเบกขา การรู้จักวางใจเป็นกลาง และ 3) แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยครูมีความรักความปรารถนาดี มีความตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือ (2) การคัดกรองนักเรียนตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยครูให้อภัยและมองข้ามข้อเสียของนักเรียน ทำหน้าที่ดำเนินการคัดกรองโดยปราศจากอคติ (3) การส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยครูส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (4) การป้องกันและแก้ไขปัญหตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยการลดความเสี่ยงและแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้น โดยเน้นให้นักเรียนมีทักษะชีวิตและความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเองและยินดีเมื่อนักเรียนผ่านพ้นปัญหา (5) การส่งต่อนักเรียนตามพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยพัฒนาคุณลักษณะให้ครูมีความเมตตา ตั้งใจทำระบบการส่งต่อนักเรียน มีใจเป็นกลางไม่ลำเอียง

### องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้  
ผลการศึกษารองานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล วางแผนงานบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียนกลุ่มบูรพาบางปะอิน 2) ด้านการสรรหาบุคคล ควรมีหลักและแผนงานเลือกสรรบุคลากรเพื่อเข้าทำงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในแผนงานการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคคล ควรจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากรตามแนวหลักพุทธศาสตร์ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ควรมีการกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลตามอย่างเป็นกลาง
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
  - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารตามแนวหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา
  - 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารตามแนวหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา
  - 2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินบุคลากรด้วยผลงานวิชาการภายในโรงเรียน

## เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- จตุพร บัวระภา, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และสมศักดิ์ บุญปุ. (2567). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 2. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์. 5(2). 331-342.
- จันจิรา อินตะเสาร์. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพยาพัศ คลังแสง. (2556). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้อำนวยการสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัด เทศบาลนครนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิวัฒน์ธรรมานุกูล (อ๊อด ธมฺมปาโล). (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก พรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมฺโม (ลือบางใหญ่). (2559). การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร. วิทยา นิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระณัฐวุฒิ สุชาโต (คลังเงิน). (2563). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น. วารสาร บัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น. 7(2). 301.

- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. (2552). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดมงคล วราสโย (เรื่องอาคม). (2560). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ เสนนอก. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.