

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2

GUIDLINES FOR DEVELOPING THE PERFORMANCE POTENTIAL ACCORDING TO
THE FOUR PRINCIPLES OF BHAVANA OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE
BURAPHA BANG PA-IN SCHOOL GROUP UNDER THE OFFICE OF PHRA NAKHON
SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

[1]ธนวัฒน์ จันทน์สุคนธ์ Thanawat Chansukon [2]พระครูวิรุฬห์สุดคุณ PhrakruWirunsutakun
[3]พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisuk

[1] [2] [3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Chansukon@hotmail.com

Article Received: November 28, 2024. Revised: December 26, 2024. Accepted: December 27, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัยที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน จำนวน 115 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานของบุคคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 เป็นการนำการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ การประเมินการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาศักยภาพ เพื่อบูรณาการตามหลักภาวนา 4 ประกอบด้วย (1) กายภาวนา การฝึกอบรมกาย (2) สีสภาวนา การฝึกอบรมศิลป์ (3) จิตภาวนา การฝึกอบรมจิตใจ (4) ปัญญาภาวนา การฝึกอบรมปัญญา และ 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ประกอบด้วย (1) การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในด้านที่ตรงตามความต้องการของแต่ละคน (2) การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ การจัดการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาของบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร รวมทั้งสถานศึกษา (3) การประเมินการพัฒนาศักยภาพ การประเมินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยวิธีการอย่างยุติธรรม เที่ยงตรง เท่าเทียมกัน (4) การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นระยะๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษา

คำสำคัญ: ศักยภาพการปฏิบัติงาน, หลักภาวนา 4, บุคลากรในสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study the working conditions of personnel, 2) study the methods for developing work potential according to the principles of the Four Bhāvanā (cultivation; development), and 3) propose guidelines for developing work potential according to the principles of the Four Bhāvanā. This is a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire of the entire population in the research, consisting of 115 school administrators and teachers. Data were analyzed using research statistics, including percentages, means, and standard deviations. Qualitative research used interviews with 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) The overall working conditions of personnel in educational institutions, Burapha Bang Pa-in School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, were at a high level. When considering each aspect, they were at a high level in all 4 aspects, namely, assessment of work potential development, implementation of work potential development, development of work potential, and planning of work potential development, respectively. 2) The method for developing work potential according to the principles of the Fourfold Meditation was to apply work performance of personnel, consisting of planning of work potential development, implementation of work potential development, assessment of work potential development, development of work potential to integrate the principle of Four Bhāvanā consisting of (1) Kāyā-bhāvanā, physical development; (2) Sīla-bhāvanā, moral development; (3) Citta-bhāvanā, emotional development; (4) Paññā-bhāvanā, wisdom development; and 3) Guidelines for developing potential for work performance according to the principle of Four Bhāvanā consisting of (1) Potential development planning, planning to develop personnel potential in areas that meet the needs of each individual; (2) Potential development implementation, managing personnel potential development in line with the development needs of personnel for the benefit of personnel and educational institutions; (3) Potential development assessment, assessing personnel potential development using fair, just and equal methods; (4) Potential development, periodically evaluating the performance of personnel in educational institutions in order to develop their own potential for work performance, which could be used to develop educational institutions.

Keywords: Performance Potential, The Principles of Four Bhāvanā, Educational Personnel

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การภาครัฐในปัจจุบัน เพราะมนุษย์เรานั้นจัดได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตลอดจนการจัดกระบวนการนั้นมีบทบาทในการทำให้บุคลากรสามารถทำงานในหน้าที่ของตนและสามารถดำเนินงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ผลลัพธ์ต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์ทางด้านนโยบายการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงไป องค์กรจึงจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เกิดสัมฤทธิ์ผล และเป็นประโยชน์ในองค์กรมากที่สุด ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2561)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสามารถดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่น (ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์, 2558) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นการพัฒนาทั้งความรู้ สติปัญญา และจริยธรรมของทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กรเป็นอย่างมาก การพัฒนาบุคคลในองค์กร เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคล ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคล ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกันจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร

อุปสรรคและปัญหาสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน คือ 1) ขาดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคคลที่ชัดเจน 2) ขาดเทคนิควิธีการพัฒนาบุคคลที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กร 3) ขาดการยอมรับความสำคัญของการพัฒนาบุคคล จากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ระดับสูงอย่างแท้จริง 4) ขาดสิ่งจูงใจในการพัฒนาบุคคล สิ่งที่จะทำให้บุคคลมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจนและรวดเร็วพอสมควร และ 5) ขาดทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคคล ทั้งงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (ไพโรจน์ สิตปรีชา, 2560) จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคคลอันจะทำให้องค์กรพัฒนาและดำเนินการไปอย่างถูกต้องเหมาะสมมีหลักการคือพัฒนาบุคคลตามศักยภาพให้เต็มที่ มุ่งหมายเพื่อเพิ่มและขยายวิสัยทัศน์แก้ปัญหาให้แก่องค์กร ส่งเสริมบุคคลในทุกด้าน มุ่งให้เกิดการประสานเป็นระบบต่อเนื่องของการทำงานและทัศนคติให้ไปในทิศทางเดียวกัน การฝึกอบรมบุคคลเป็นการพัฒนาบุคคลเชิงรุกซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อองค์กรและส่วนบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคคล อันเนื่องมาจากลักษณะงานเฉพาะให้ทันการเปลี่ยนแปลง ขจัดปัญหาการพึ่งพา การสรรหาและคัดเลือก ช่วยให้ตื่นตัวในการทำงาน ความเป็นปึกแผ่นและประสานงานขององค์กร ลดความสูญเสียผลประโยชน์ขององค์กร วิธีการฝึกอบรมที่นิยม คือ การบรรยาย การสัมมนาฟังบรรยายสรุปผลงาน ทัศนศึกษาตัวอย่าง การแสดงบทบาทการสาธิต วิธีให้ทำงาน และเข้าโครงการฝึกอบรม

และอุปสรรคของการฝึกอบรมคือองค์การขาดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคคลที่ชัดเจน ขาดเทคนิควิธีการพัฒนาบุคคล ขาดการยอมรับเรื่องการพัฒนาบุคคล ขาดทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรได้รับผลงานเพิ่มก็คือการบำรุงรักษาบุคคลซึ่งเป็นการทำให้บุคคลที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ โดยส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนให้คำแนะนำให้รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงเพื่อให้ปราศจากโรคภัย อุบัติภัยเพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุขในการทำงาน

โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีโรงเรียนที่จัดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยแต่ละโรงเรียนจะมีบุคลากรที่ช่วงอายุในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน และมีความแตกต่างในด้านพื้นฐานชีวิต พื้นฐานครอบครัว ถิ่นกำเนิดและถิ่นฐานที่อยู่อาศัย ความแตกต่างด้านอุปนิสัย รวมทั้งศาสนาที่นับถือ ทำให้การปฏิบัติงานในหลายๆ ครั้ง หรือในบางงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ จึงเห็นควรนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้เป็นแนวทางร่วมกับศาสตร์สากล ซึ่งหลักธรรมที่พิจารณาว่าเหมาะสมในการนำมาใช้นี้คือ หลักภavana 4 อันประกอบไปด้วย การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมจิต ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น และสุดท้ายการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภavana 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง และเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง โดยใช้หลักภavana 4 ของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในการปฏิบัติงานในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภavana 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภavana 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในกลุ่มบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 115 คน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษา และเนื้อหาเรียกขานนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC 0.60-1.00 และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์ 6) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดค่าที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.96 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออก ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม

สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ	3.75	0.65	มาก	4
2	การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ	3.77	0.67	มาก	2
3	การประเมินการพัฒนาศักยภาพ	3.81	0.69	มาก	1
4	การพัฒนา ศักยภาพ	3.77	0.67	มาก	3
ภาพรวม		3.77	0.65	มาก	

2. วิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการนำการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ การประเมินการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาศักยภาพ เพื่อบูรณาการตามหลักภาวะ 4 คือ 1) ภาวะกาย การฝึกอบรมกาย 2) ภาวะสติ การฝึกอบรมสติ 3) ภาวะจิต การฝึกอบรมจิตใจ 4) ภาวะปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ได้แก่

2.1 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 1) ด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ 4 ผู้บริหารควรใช้หลักภาวะ 4 วางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา มีการพัฒนากาย ฝึกอบรมพัฒนาตนเองจนมีความรู้ความสามารถ จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถตามหลักภาวะ 2) ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ 4 ผู้บริหารควรพิจารณาดำเนินการจัดการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาของบุคลากรนั้น ส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนา 3) ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ 4 ผู้บริหารควรดำเนินการประเมินการพัฒนาศักยภาพต่อบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ อย่างยุติธรรม เที่ยงตรง และเท่าเทียมกัน เล็งเห็นถึงคุณค่าของการพัฒนาศักยภาพ 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพตามภาวะ 4 ผู้บริหารควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นระยะๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถหรือองค์ความรู้ที่มีในการประเมินศักยภาพของบุคลากร

2.2 การพัฒนาตามหลักภาวะ 4 1) ภาวะกาย ผู้บริหารควรใช้หลักภาวะ 4 แสดงให้บุคลากรเห็นเป็นแบบอย่างในด้านความประพฤติทางกายที่แสดงให้เห็นถึงคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามของผู้บังคับบัญชา มีการพัฒนากาย ฝึกอบรมพัฒนาตนเองจนมีความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานจนเป็นตัวอย่างที่ดีให้บุคลากรภายใต้การบังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตามแบบอย่างจากผู้บังคับบัญชา 2) ภาวะสติ ผู้บริหารควรพัฒนาความประพฤติของตนเองอยู่เสมอด้วยการฝึกอบรมสติ ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคลากรในสังกัดหรือสถานศึกษา 3) ภาวะจิต ผู้บริหารควรหมั่นพัฒนาจิต ฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย มีเมตตากรุณาต่อบุคลากรผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชา มีความขยันหมั่นเพียรต่อการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีสมาธิ รู้จักอดทนอดกลั้น 4) ภาวะปัญญา ผู้บริหารต้องหมั่นพัฒนาปัญญา หมั่น

ฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิต รู้จักแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยสุขภาวะทางปัญญา

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะนา 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.1 ด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรวางแผนว่าบุคลากรคนใดควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านใดหรือในเรื่องใดรวมทั้งควรใช้วิธีการใดในการพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากรเหล่านั้น

3.2 ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรพิจารณาดำเนินการจัดการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาของบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรนั้นๆ รวมทั้งสถานศึกษาต่อไปในภายภาคหน้า

3.3 ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรดำเนินการประเมินการพัฒนาศักยภาพต่อบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ อย่างยุติธรรม เที่ยงตรง และเท่าเทียมกัน โดยต้องแสดงให้เห็นว่าประเมินการพัฒนาศักยภาพนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทั้งต่อตัวของบุคลากรเองและสถานศึกษาด้วยความหวังดีและจริงใจ

3.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นระยะๆ โดยบุคลากรควรสามารถนำเอาความรู้ความสามารถหรือทักษะที่ได้รับมานั้นมาใช้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองรวมถึงสามารถนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ให้เกิดความก้าวหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ ผลการวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นถึงภาพรวมที่น่าพอใจ คือ สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน อยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งชี้ว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นอย่างดี และมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สามารถอภิปรายผลรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประเมินการพัฒนาศักยภาพ การที่ด้านนี้ได้คะแนนสูง แสดงว่าโรงเรียนมีระบบการประเมินศักยภาพของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และทราบถึงความคาดหวังขององค์กร 2) ด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ คะแนนที่สูงในด้านนี้บ่งชี้ว่าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมสัมมนา การส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่นๆ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ คะแนนสูงในด้านนี้บ่งชี้ว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง 4) ด้านการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ คะแนนสูงสุดในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับที่ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2560) กล่าวว่า หลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้ การฝึกอบรมในขณะทำงาน เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ เรียนรู้

จากการปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริง เหมาะสำหรับการฝึกพนักงานในระดับปฏิบัติการ และพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดจุดเชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการปฏิบัติงานต่อไป และการให้คำปรึกษาแนะนำ การวิเคราะห์ วินิจฉัยสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและกำหนดแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางเลือกที่เหมาะสม

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการนำการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วยการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ การประเมินการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาศักยภาพ เพื่อบูรณาการตามหลักภาวะ 4 ประกอบด้วย 1) ภาวะกายภาพ การฝึกอบรมกาย 2) สีสภาวะ การฝึกอบรมสี 3) จิตภาวะ การฝึกอบรมจิตใจ 4) ปัญญาภาวะ การฝึกอบรมปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภักทิยา โสมภีร์ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสามารถทำได้ โดยการประชุมเช่นกันเริ่มจากการกำหนดรูปแบบการพัฒนาซึ่งมี 3 รูปแบบคือ การศึกษา การฝึกอบรม และการสนับสนุน โดยแต่ละรูปแบบจะมีหลากหลายวิธี จึงควรนำมาใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนา นอกจากนี้ยังต้องวางแผนเกี่ยวกับระยะเวลา สถานที่ วิทยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ อาหารงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการพัฒนา และยังรวมถึงการเตรียมแบบประเมินเพื่อประเมินผลการดำเนินการพัฒนา รวมทั้งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการดำเนินการ เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป

3. การเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านที่ตรงตามความต้องการของแต่ละคน 2) การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ การจัดการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาของบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร รวมทั้งสถานศึกษา 3) การประเมินการพัฒนาศักยภาพ การประเมินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยวิธีการอย่างยุติธรรม เทียบตรง เท่าเทียมกัน 4) การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นระยะๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของปรียาภรณ์ ศรีเพชร (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ควรมีการให้บุคลากรทำความเข้าใจถึงงานที่ลงมือปฏิบัติและคำนึงถึงผลงานของงาน ตลอดจนมีการให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรเน้นมีการเน้นวิสัยทัศน์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อผลงานที่ออกมาจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของพวงมาลัย ทีหนองสังข์ มนวิภา วรจุจระ และไพบูรณ์ คะเชนทรพรรค (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การติดตามผลจะเป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังจากการฝึกอบรมเป็นการตรวจสอบว่าผู้สำเร็จการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของโครงการในทิศทางที่พึงประสงค์ และเป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรควรมีดังนี้ 1) การฝึกอบรม มีการจัดอบรมให้บุคลากรทั้งการจัดภายในหน่วยงาน การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกกับสถาบันที่ได้มาตรฐาน รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถสอบชิงทุนสำนักงานศาลยุติธรรมไปอบรมที่ต่างประเทศในหลักสูตรระยะสั้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ในหน่วยงาน 2) การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้ขอรับทุนสนับสนุนจากสำนักงานศาลยุติธรรมที่มีหน่วยในการดำเนินการเรื่องทุนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ที่สูงขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น 3) การพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การไปศึกษาดูงานการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อทางเพจศาล ระบบทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีคือ ผ่านทางระบบ E-book, E-learning, Streaming VDO Conference รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยง การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน ซึ่งล้วนเป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองในยุคดิจิทัล เป็นต้น 4) เทคโนโลยี มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรและเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในส่วนต่างๆ ด้วยระบบเทคโนโลยี เช่น การใช้งานระบบระบบยื่นและส่งคำคู่ความและเอกสารโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – filling) ระบบเชื่อมโยงข้อมูลหมายบังคับคดีกับกรมบังคับคดีผ่าน Web Servicesระบบบริการข้อมูลคดีศาลยุติธรรม (Case Information Online Service : CIOS) ระบบสืบค้นข้อมูลอัตราค่านำหมาย เครื่องรูดบัตรอิเล็กทรอนิกส์ EDC (Electronic Data capture) รวมถึงการนำ QR Code มาใช้ในการลดกระดาษของหน่วยงานและสร้างศักยภาพบุคลากรในองค์กร สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพดังกล่าวข้างต้นนั้นเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีศักยภาพในด้านทักษะ (Skill) ด้านความรู้ (Knowledge) และด้านอุปนิสัยที่ดีในการทำงานนั่นเอง

องค์ความรู้การวิจัย

ผู้วิจัยเสนอองค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะนา 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการนำเอาหลักธรรม คือ หลักภาวะนา 4 มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีระเบียบแบบแผน และส่งผลให้งานมีคุณภาพที่ดี ดังในภาพที่ 1

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะนา 4	
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา 1. การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ 2. การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ 3. การประเมินการพัฒนาศักยภาพ 4. การพัฒนาศักยภาพ	หลักภาวะนา 4 1. กายภาวะนา การฝึกอบรมกาย 2. สีสภาวะนา การฝึกอบรมศีล 3. จิตภาวะนา การฝึกอบรมจิตใจ 4. ปัญญาภาวะนา การฝึกอบรมปัญญา

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะนา 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่มีประเด็นที่ควรดำเนินการวิจัย คือ การศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามหลักภาวะนา 4

1.2 การวิจัยเรื่อง การวิจัยแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะนา 4 ของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่มีประเด็นที่ควรดำเนินการวิจัย คือ ศักยภาพด้านการปฏิบัติงานตามแนวหลักภาวะนา 4 เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพด้านการปฏิบัติงานตามแนวหลักภาวะนา 4 เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามหลักภาวะนา 4

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยผลงานทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2558). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาภัทร ศรีเพชร. (2558). แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2561). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. แหล่งที่มา <https://sites.google.com/view/drpotpage1/>. สืบค้นเมื่อ 12 ก.พ. 2561.
- พวงมาลัย ทีหนองสังข์, มนวิภา วงจรูระ และไพบูรณ์ คะเชนทรพรรค. (2566). การประเมินการพัฒนา ศักยภาพของนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรของสถาบันการประชาสัมพันธ์. **วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร.พระนคร**. 8(1). 63.
- ไพโรจน์ สิตปรีชา. (2560). การบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัททิยา โสมภีร์. (2561). การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.