

นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก
Innovation of Personnel Management According to Sangahavathu 4
Principles of Primary School Administrators new Normal Era,
Nakhon Nayok Province

ชลธิชา ธรรมผล*

ผศ.ดร.เกษม แสงนนท์**

ดร.อุตร เขียวอ่อน***

วันรับ 16 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 31 / เมษายน / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานบุคคล ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 2. เพื่อศึกษาวิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และ 3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำผลจากการสัมภาษณ์มาสนับสนุนงานวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับหลักการและนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

*นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: Cholthicha1029@gmail.com, โทร. 0847822992

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

***อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมพัฒนา และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับความสำคัญต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

2. วิธีการนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีดังนี้ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก 3) ด้านการฝึกอบรมพัฒนา 4) ด้านค่าตอบแทน ยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ (1) ทาน ให้การเอื้อเฟื้อกับทุกคน (2) ปิยวาจา การพูดสื่อสารด้วยความสุภาพ (3) อตถจริยา เข้าไปมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญประโยชน์ (4) สมานัตตตา ให้ความยุติธรรมกับทุกคน เป็นวิธีการบริหารงานบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่วิถีใหม่ภายใต้แนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ในการพัฒนาการบริหาร

3. แนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีดังนี้

3.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก 1) ทาน บริหารให้โอกาสกับบุคลากรเข้ารับการคัดเลือก 2) ปิยวาจา ใช้วาจาสื่อสารด้วยคำพูดไพเราะ 3) อตถจริยา ทำในสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อสถานศึกษา 4) สมานัตตตา ผู้บริหารควรมีความเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน

3.2 ด้านการฝึกอบรมพัฒนา 1) ทาน ผู้บริหารสร้างโอกาสกับบุคลากรทุกคนให้ได้รับการพัฒนา 2) ปิยวาจา ควรให้แนะนำด้านการพัฒนางานวิชาการเพื่อนำไปพัฒนาการศึกษา 3) อตถจริยา ควรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะการทำงาน 4) สมานัตตตา ผู้บริหารควรเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทุกคนในการทำงาน

3.3 ด้านค่าตอบแทน 1) ทาน ผู้บริหารควรกำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้เป็นรางวัลบุคลากร 2) ปิยวาจา พูดให้คำชื่นชม ยกย่องผู้ได้บังคับบัญชาที่สร้างชื่อเสียงกับโรงเรียน 3) อตถจริยา ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรในโรงเรียน 4) สมานัตตตา ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกคนได้รับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอย่างมีความยุติธรรม

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1) ทาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านนวัตกรรมในยุควิถีชีวิตใหม่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ปิยวาจา ควรประชาสัมพันธ์และให้ความรู้นวัตกรรมแก่บุคลากรได้นำนวัตกรรมมาพัฒนาระบบข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) อตถจริยา ให้การสงเคราะห์ในสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อบุคลากร และ 4) สมานัตตตา ผู้บริหารควรรักษาระเบียบวินัยกับทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหาร, ฐานวิถีชีวิตใหม่, หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

This research is Innovation of Personnel Management in the new normal era according to Sangahavathu 4 principles of primary school Administrations, Nakhon Nayok province aimed to 1) study the current condition personnel management issue in to the new normal era of primary school administrators; 2) study the methods of innovation in personnel management in the new normal era according to the Sangahavathut 4 principles of primary school administrators; and 3) propose guidelines for the development to personnel management innovations in the new normal era according to Sangahavathut 4 principles of primary school administrators, Nakhon Nayok Province. This study used a research methodology combining methods between quantitative and qualitative, a sample of 196 administrators and teachers in Ban Na District, Nakhon Nayok Province were collected. Research tools consisted of opinion questionnaire used to analyze data include mean, standard deviation and interviews with experts to bring the result of Interviews to support quantitative research on principles and innovations personnel management in the new normal era according to Sangkhavathu 4 principles of primary school administrators in Nakhon Nayok Province.

The results of the research found that

1. The administrators and teachers had their opinions on the problem situation and personnel management in the new normal era of primary school administrators for overall was at a high level; performance evaluation, recruitment, training, development and remuneration respectively by importance of personnel management of primary school administrators, Nakhon Nayok Province.

2. Innovative methods of personnel management in the new normal era according to Sangahavathu 4 are as follows: 1) Performance evaluation. 2) Nomination and selection. 3) Training and development. 4) Compensation, the era of the new way of life according to the four Sangahavathu principles: (1) giving charity to all. (2) Piyavaca, communicating with politeness. (3) Atthachariya, taking part in the service. (4) Manatta, gives justice to everyone. It is a way of managing personnel to change to a new way under new concepts, new methods, new processes in management development.

3. Guidelines for the development of innovation in personnel management according to the Sangahavathu 4 principles are as follows:

3.1 In recruitment and selection: 1) Giving, giving opportunities for personnel to be selected. 2) Verbal, communication with beautiful words. 3) Atthachariya, doing things that are beneficial to the educational institution 4) Samanatta, the executives should be consistent with everyone.

3.2. In terms of training and development: 1) Giving, the administrators create opportunities for all personnel to be developed. 2) Piyavaca, should give advice on the development of academic work for educational development. 3) Atthachariya, should promote and develop Personnel's potential to have work skills 4) Samanatta, the executives should be friendly with all personnel in their work.

3.3 Remuneration: 1) Remuneration, the executives should determine remuneration in order to reward personnel. 2) Piyawacha, speaks to give praise and appreciation to the subordinates who build reputation with the school. 3) Atthachariya, the administrators should provide welfare for the personnel in the school. 4) Samanatta, the administrators should ensure that all personnel receive welfare or compensation with fairness.

3.4. Assessment of performance: 1) Executives should encourage personnel to develop innovations in a new way of life based on performance evaluation. 2) Piyawacha should publicize and educate. Innovation for personnel has brought innovation to develop an information system for performance appraisal. 3) Atthachariya, provides assistance in things that are beneficial to personnel. 4) Samanatta, the executives should maintain discipline with everyone to practice both adults and minors according to their duties with consistency.

Keywords: Management innovation, New normal, Sangahavathut 4

บทนำ

เมื่อวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกแรกเริ่มคลี่คลายลง หลายๆ ภาคส่วนเริ่มพูดถึง “ความปกติใหม่” หรือ “New Normal” ที่จะตามมา ภาคการศึกษาเป็นอีกภาคส่วนหนึ่งที่เกิดการปรับตัวครั้งใหญ่ทั่วโลกและในประเทศไทย โดยเฉพาะการปิดโรงเรียนและมหาวิทยาลัยที่ทำให้ทั้งภาคคนนโยบาย โรงเรียน ครู และนักเรียนนักศึกษา ต้องหันมาใช้ในการเรียนการสอนทางไกลอย่างเร่งด่วน ชวนให้หลายคนคิดว่า เมื่อโควิด-19 ผ่านไป การเรียนรู้ทางไกลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้จะกลายเป็นความปกติใหม่ของการศึกษาไทย ที่ว่า ความปกติใหม่นี้จะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ เพราะอะไร หากมีใช่แล้ว ความปกติใหม่ของการศึกษาไทยจะเป็นอย่างไรแน่ และการระบาดของโรคระบาดครั้งนี้ ไม่ได้ส่งผลกระทบแค่กับวิถีชีวิตของผู้คนที่ต้องเปลี่ยนไปตลอดกาลเท่านั้น ในส่วนขององค์กรต่างๆ ก็ได้รับผลกระทบหลากหลายด้าน เพื่อให้สามารถฝ่าวิกฤตครั้งนี้ไปได้แล้ว การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการสร้างใจระหว่างองค์กรและบุคลากรคนทำงานก็มีความยากขึ้น

โดยเฉพาะในประเด็นความเกาะเกี่ยวในเรื่องของสุขภาพและความสำเร็จขององค์กร ที่มีความละเอียดอ่อนมากขึ้นแบบเลี่ยงไม่ได้ (ลมเปลี่ยนทิศ, การบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.salika.co/2020/08/10/howto-manage-human-capital-fight-pandemic/> [10 มิถุนายน 2564].)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกระบวนการที่สร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยการบรรยายให้ความรู้และประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นการสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (3) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563-2665) (4) แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2665) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (5) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา (6) การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (7) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน (SWOT Analysis) จากนั้นได้มีการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 โดยการระดมความคิดเห็นรวมถึงให้ข้อเสนอแนะ และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 คือ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565, (กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564), หน้า ข.)

วิสัยทัศน์ (Vision) “บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยธรรมาภิบาล สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะคุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง”

พันธกิจ (Mission Statement) 1. กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ 3. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับกับการกิจของกรมที่เปลี่ยนแปลงไป 4. ออกแบบ พัฒนาระบบและกลไกของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและ 5. ส่งเสริมความผาสุก ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรของกรม

นวัตกรรมคือ ตัวแปรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรด้านต่างๆ ในเชิงธุรกิจ ได้แก่ เพื่อความอยู่รอด การเจริญเติบโต การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่และสมรรถนะหลัก นวัตกรรมไม่ใช่แค่การพัฒนาสินค้าใหม่ เท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับการลดต้นทุน การแสวงหาแนวทางการตอบสนองความต้องการของตลาด การยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างคุณภาพเพิ่ม เช่น การบริหารเชิงระบบ การ

บริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงบูรณาการ (กิดานันท์ มลิทอง, เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), หน้า 45.)

หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าได้แสดงธรรมหรือคำสอนเป็นจำนวนมากเพื่อให้เหมาะสมกับอุปนิสัยของบุคคล บางคนแสดงเพียงหัวข้อธรรมก็สามารถเข้าใจได้ บางคนต้องอธิบายหลายหัวข้อธรรม บางคนต้องเคี้ยวเคี้ยวให้หนักถึงเข้าใจ แต่ก็มีบางคนที่มีแม้จะสั่งสอนอบรมหรือเคี้ยวเคี้ยวหนักเพียงใดก็ไม่สามารถเข้าใจในหลักพุทธธรรมได้ พระธรรมที่พระพุทธเจ้านำมาเสนอแก่พุทธบริษัทยังมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้ และการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมมีวัตถุประสงค์กับหลักการบริหารที่มีความครอบคลุมถึงหลักการครองตน ครองคน หลักการครองงาน (ดูรายละเอียดใน ส.ส. (ไทย) 19/246/1,712.) โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 3) อุตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา และ 4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมานุญชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ 82, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, 2550), หน้า 25.)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในโรงเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ ฉะนั้นการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการคือ คนและงาน หมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้มาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้ค้าไม่เกิดใจอื่น ๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย สภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่น ๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องนำหลักธรรมมาการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์นั้น โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา สมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและการดูแลคน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ให้ดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์หมดจดและปฏิบัติตนโดยชอบ ทั้งตนเองและผู้อื่น ที่จะทำให้การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเกิดประโยชน์อันสูงสุดในการบริหารบุคลากรของโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดนครนายก

จากเหตุและผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาคนหนึ่ง จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดนครนายก เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางวางแผนพัฒนาการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครนายก ให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

2. เพื่อศึกษาวิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นงานวิจัยสนับสนุน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับ นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 393 คน จำนวน 35 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน จำนวน 35 โรงเรียน แต่เนื่องจากครูแต่ละโรงเรียนมีจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน จึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนตามตารางสำเร็จรูป R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (R.V. Krejcie และ D.W. Morgan อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ 17, (กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์, 2560), หน้า 49.* เรื่องเดียวกัน, หน้า 75. (หมายถึง เรื่องการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS หน้า 75)) และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 196 คน ใช้รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสำรวจ (Survey Guide) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจากครูสอนโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำเป็นที่จะต้องกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อคำถามให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขตามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างครูเกี่ยวกับ นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก ในยุควิถีชีวิตใหม่ เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (R.V. Krejcie และ D.W. Morgan อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ 17, (กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์, 2560), หน้า 49.)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมเอกสาร วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก
2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ขอหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ทั้ง 35 โรงเรียน
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ทั้ง 35 โรงเรียน และผู้วิจัยเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Online) ไปยังสถานศึกษาที่กำหนดเพื่อรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ทั้ง 35 โรงเรียน
4. การดำเนินการภาคสนาม เพื่อติดต่อประสานงานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อของสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการจดบันทึก และแบบบันทึกเสียง ในการเก็บข้อมูลตามความเป็นจริงที่สุด แล้วนำกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ต่อไป

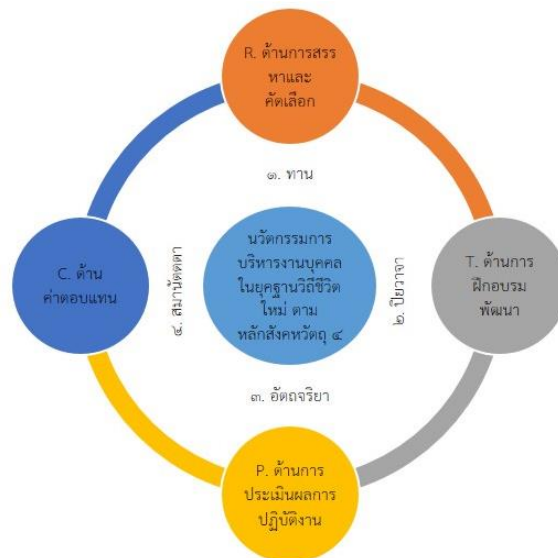
การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้เก็บ มาได้จากการแจกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาทางสถิติ หาค่าความถี่ Frequency ค่าร้อยละ Percentage ค่าเฉลี่ย Mean และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation ไปดำเนินการวิเคราะห์เป็นตัวเลข และอธิบายตามตารางวิเคราะห์ โดยอาศัยตัวเลขยืนยันอธิบายให้เหตุผลได้ ตารางวิเคราะห์แต่ละตาราง (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, หน้า 17.)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติพรรณนา Descriptive Statistics สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาระดับความคิดเห็นโดยใช้สถิติค่าความถี่ Frequency ค่าร้อยละ Percentage ค่าเฉลี่ย Mean และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ที่มา: ชลธิชา ธรรมผล

จากภาพที่ 4.1 องค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก สามารถอธิบายองค์ความรู้ได้ ดังต่อไปนี้

R: ด้านการสรรหาและคัดเลือก (Recruiting and selection) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

T: ด้านการฝึกอบรมพัฒนา (Training and development) ผู้บริหารต้องมีความเสียสละเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาต่อยอดให้กับสถานศึกษา รวมทั้งชุมชนบริเวณโรงเรียนได้อีกด้วย

P: ด้านค่าตอบแทน (Compensation) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากร มีการให้ค่าตอบแทนเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน

C: ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน วางตนเหมาะสม การวางตัวให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมเสมอภาค ร่วมกันแก้ไขปัญหา

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน เป็นหญิง 156 คน ชาย 40 คน ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 62

คน อายุ 30–39 ปี จำนวน 47 คน อายุ 20–29 ปี จำนวน 44 คน อายุ 40–49 ปี จำนวน 43 คน ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน ครูจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 53 คน จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 196 คน ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์บริหาร/สอน 21 ปีขึ้นไป 61 คน ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์บริหาร/สอน 6–10 ปี จำนวน 53 คน ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์บริหาร/สอน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์บริหาร/สอน 11–15 ปี จำนวน 25 คน ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์บริหาร/สอน 16–20 ปี จำนวน 6 คน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นผู้บริหาร/ครูมีสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก โดยภาพรวมทั่วไป

ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก โดยภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีโครงสร้างการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาชัดเจน ผู้บริหารมีความรู้ทางด้านการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีการประเมินบุคลากรตามแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามลำดับความสำคัญ

ผลการศึกษาวิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. **ด้านการสรรหาและคัดเลือก** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย

2. **ด้านการฝึกอบรมพัฒนา** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการฝึกอบรมพัฒนา โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหา

3. **ด้านค่าตอบแทน** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย

4. **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม และทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย

1.4 เพื่อศึกษาวิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

วิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก สรุปวิธีการได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

1.1 ทาน ผู้บริหารควรสร้างโอกาสและแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา สร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กรมีกำลังใจรวมถึงมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

1.2 ปิยวาจา ผู้บริหารประกาศรับสมัครงานต้องข้อมูลครบ สื่อสารให้เข้าใจ ส่งตรงกลุ่มเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจให้ได้

1.3 อุตถจริยา ผู้บริหารต้องเจรจาข้อเสนอให้ลงตัว สรุปสัญญาการจ้างงานให้ได้ เพื่อเริ่มงานอย่างมีความสุขทุกฝ่าย

1.4 สมานัตตตา ผู้บริหารควรมองว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน ถ้าฟันเฟืองใดขาดไปก็อาจทำให้องค์กรเดินหน้าไม่สะดวก ประสบปัญหาขึ้นได้ ในขณะเดียวกันถ้าได้ฟันเฟืองที่ดี มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้องค์กรก้าวหน้าก้าวไกลได้

2. ด้านการฝึกอบรมพัฒนา

2.1 ทาน ผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการพัฒนาฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.2 ปิยวาจา ผู้บริหารควรมีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2.3 อุตถจริยา ผู้บริหารควรช่วยเหลือพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ตั้งแต่เรื่องทักษะในการทำงาน, องค์ความรู้ที่จำเป็น, ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนทำให้การทำงานดีขึ้นและองค์กรเพิ่มศักยภาพได้มากยิ่งขึ้น

2.4 สมานัตตตา ผู้บริหารมีความเป็นกันเองเพื่อส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

3. ด้านค่าตอบแทน

3.1 ทาน ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการตอบแทนที่เป็นรางวัลให้กับบุคลากรในโรงเรียน

3.2 ปิยวาจา ผู้บริหารควรพูดคุยชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาในยามที่บุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานได้ตามเป้าหมาย

3.3 อุตถจริยา ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3.4 สมานัตตตา ผู้บริหารต้องมีความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากร

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1 ทาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.2 ปิยวาจา ผู้บริหารควรมีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและแจ้งแก่บุคลากรทราบเพื่อที่บุคลากรจะได้นำไปพัฒนาต่อไป

4.3 อุตถจริยา ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรครู ในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ

4.4 สมานัตตตา ผู้บริหารควรมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

เพื่อศึกษาเสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

เสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก มีแนวทางดังนี้

1. **ด้านการสรรหาและคัดเลือก** ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรวางแผนสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจน ในการทำงาน และใช้วาจาที่สุภาพ สื่อสาร เข้าใจง่าย ในช่วงสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตใหม่ในสังคมปัจจุบัน

2. **ด้านการฝึกอบรมพัฒนา** ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกอบรมพัฒนางานบุคคลในรูปแบบการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านออนไลน์ (Online)

3. **ด้านค่าตอบแทน** ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่เอียงไปข้างใดข้างหนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากร มีการให้ค่าตอบแทนเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน

4. **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจนเป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำประเด็นของแต่ละด้านมาอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นของวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่า ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง การที่องค์กรหรือหน่วยงานจกสรรผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้ลูกจ้าง พนักงานระดับต่าง ๆ ในรูปแบบเป็นเงินโดยตรง (Direct Financial Payments) เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสประจำปี ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ค่าบำเหน็จ และทั้งที่ไม่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การกำหนดวันหยุดพักผ่อน การให้โอกาสทางการศึกษา ฌูงาน แก่บุคคล (จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริการองค์การและบุคลากรทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัททวี พรินติ้ง, 2556), หน้า 99.) ทั้งนี้เนื่องจากความสำคัญของการบริหารงานบุคคล สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความเจริญเติบโตขององค์กรเพราะงานด้านการบริหาร

2 เพื่อศึกษาวิธีการของนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

ความคิดเห็นของครูต่อวิธีการของ นวัตกรรม การบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ทั้ง 4 ด้าน มีผลดังต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (ลือบางใหญ่) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ มีจิตสาธารณะทุกสัปดาห์ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ผู้บริหารและครูมีศีลธรรม พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้มีคุณธรรม ด้านดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารและครูยกย่องผู้ที่ได้รับความสำเร็จและสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนได้รับการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในศีลธรรม และมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน และแนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีระเบียบวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และมีคุณธรรมในสาขาวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ด้านดำรงรักษาบุคลากร ควรใส่ใจความทุกข์-สุขของครู บุคลากรและนักเรียน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ควรพิจารณาความสามารถตามมาตรฐาน มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ยกย่องชมเชยและมอบประกาศนียบัตรเกียรติคุณให้บุคลากรดีเด่น เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (ลือบางใหญ่), “การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่

กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559), บทคัดย่อ.)

2. ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการฝึกอบรมพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารและครูเน้นรูปแบบการฝึกอบรมที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Center Training) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย จันจิรา อินตะเสาร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากร ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญ และกำลังใจมีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (จันจิรา อินตะเสาร, “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550), บทคัดย่อ.)

3. ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในเรื่องความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรเอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ประเสริฐ จินะภาศ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง มีความเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ การกำหนดหน้าที่คุณสมบัติอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการทำงาน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน การสรรหา การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่ง และการจัดสวัสดิการ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน พบว่า ในสภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณากิจกรรมพบว่า มีระดับความเห็นไม่สอดคล้องกัน 6 กิจกรรมคือ การสรรหาการจัดคนเข้าทำงาน การปกครองบังคับบัญชาการพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการทำงาน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง คือ อัตราเงินเดือนค่าจ้างไม่ตรงกับวุฒิบุคคลไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ไม่มีความยุติธรรมในการรับคนเข้าทำงาน บุคคลเข้ารับการอบรมพัฒนาด้านวิชาการไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เงินเดือนไม่เพิ่มเป็นประจำทุกปี สวัสดิการตอนเกษียณอายุไม่เท่าเทียมภาครัฐแนวทางแก้ปัญหา คือ ควรจ่ายเงินเดือนตามวุฒิ ควรกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจนและถือปฏิบัติ

อย่างเคร่งครัด ควรลงโทษทางวินัยและการให้พ้นจากงานตามระเบียบของกระทรวง ศึกษาธิการ ควรมีการประชุมก่อนจัดคนเข้าทำงาน ควรสนับสนุนให้บุคคลคัดเลือกจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รัฐควรจัดให้มีสวัสดิการตอนเกษียณอายุให้เท่าเทียมกับข้าราชการครู (ประเสริฐ จินะภาศ, “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2549), บทคัดย่อ.)

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ลาวรรณ เสนนอก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการดำรงรักษาบุคคล รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ภาพรวม 5 ด้าน เพื่อหาค่า t-test และ F-test ทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ไม่แตกต่างกัน และแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการ คือ 1. ด้านการวางแผนงานบุคคล 2. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3. ด้านการพัฒนาบุคคล 4. ด้านการดำรงรักษาบุคคล และ 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (วิลาวรรณ เสนนอก, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557), บทคัดย่อ.)

วิธีการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

1.1 ผู้บริหารต้องสื่อสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

1.2 ผู้บริหารต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารต้องมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร

1.4 ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์แผนการบริหารงานบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

1.5 ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) และเว็บไซต์

2. ด้านการฝึกอบรมพัฒนา

2.1 ผู้บริหารต้องมีการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ว่าบุคลากรภายในองค์กรจะต้องถูกพัฒนาในประเด็นใดบ้าง

2.2 ผู้บริหารต้องมีการฝึกอบรมพัฒนางานบุคคลในรูปแบบการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านออนไลน์ (Online) เช่น ระบบ e-learning, Work from Home ในการฝึกอบรมพัฒนา

2.3 ผู้บริหารต้องเน้นรูปแบบการฝึกอบรมที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Center Training)

2.4 ผู้บริหารต้องมีการคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามกลุ่มสาระที่ทำการสอนอย่างยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา

2.5 ผู้บริหารต้องมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

3. ด้านค่าตอบแทน

3.1 ผู้บริหารควรมีความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่เอินเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง

3.2 หนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากร

3.3 ผู้บริหารต้องมีการให้ค่าตอบแทนเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน

3.4 ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ-อุปกรณ์ในการทำงานไว้อย่างครบถ้วน

3.5 ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้ตามความเหมาะสมให้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1 ผู้บริหารต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน

4.2 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.3 ผู้บริหารต้องมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

4.4 ผู้บริหารต้องมีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

4.5 ผู้บริหารต้องมีการประเมินที่โปร่งใสเป็นที่ยอมรับทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา

4.6 ผู้บริหารควรมีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้วิธีผ่านออนไลน์หรือเทคโนโลยีใหม่และเป็นระบบ ตรวจสอบได้

4.7 ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

4.8 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรวางแผนสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจน ในการทำงาน และใช้วาจาที่สุภาพ สื่อสาร เข้าใจง่าย ในช่วงสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตใหม่ในสังคมปัจจุบัน

2. ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการฝึกอบรมพัฒนางานบุคคลในรูปแบบการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านออนไลน์ (Online)

3. ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนไม่เอียงไปข้างใดข้างหนึ่งจนเป็นที่สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากรมีการให้ค่าตอบแทนเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ภายในสถานศึกษาให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ร่วมกับผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

2) ผู้บริหารควรสนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนางานบริหารบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ภายในสถานศึกษาทางด้าน งบประมาณ บุคลากร และความรู้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

3) ผู้บริหารควรจัดการอบรมหรือพา ครู บุคลากร ไปศึกษาดูงานการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ควรนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคล และมีโครงสร้างการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา ชัดเจน รวมทั้งผู้บริหารมีความรู้ทางด้านการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล

2) ผลการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ด้านการฝึกอบรมพัฒนา อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรจัด ฝึกอบรมพัฒนางานบุคคลในรูปแบบการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านออนไลน์ (Online) เช่น ระบบ e-learning, Work from Home ในการฝึกอบรมพัฒนาและมีการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ ความรู้ใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

2) ควรศึกษาเรื่อง ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคฐานวิถี ชีวิตใหม่ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและ อัตราค่าจ้างกองการเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564.

กิดานันท์ มลิทอง. เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. การบริการองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัททวี พรินติ้ง, 2556.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์, 2560.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้งแมส โปรดักส์, 2548.

พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (สื่อบางใหญ่). “การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลัก ไตรสิกขาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธ

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559.

วิลาวรรณ เสนนอก. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557.**

ลมเปลี่ยนทิศ. **การบริหารทรัพยากรบุคคล**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.salika.co / 2020/0810/howto-manage-human-capital-flight](https://www.salika.co/2020/0810/howto-manage-human-capital-flight) [10 มิถุนายน 2564].