

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู
ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

PERFORMANCE EFFICIENCY ACCORDING TO THE 4 PRINCIPLES OF INFLUENCE
OF TEACHERS IN BURIRAM PROVINCE

สุนันtha ชื่อสัตย์

Sunantha Suesat

โรงเรียนบ้านหนองโสน เขต 3

Nongsaano School District 3

E-mail: buypheng302@gmail.com



วันที่รับบทความ: 20 เมษายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ: 15 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 17 พฤษภาคม 2568

Received: April 20, 2025; Revised: May 15, 2025; Accepted: May 17, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนผู้มีอายุตั้งแต่ 18 – 60 ปี ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 400 คน และกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และร้อยละ สถิตินัยสำคัญ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงาน

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.01$, $S.D=0.58$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เห็นควรพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการวางแผน ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.06$, $S.D=0.52$) พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ ปัจจัยด้าน

ความโปร่งใสการให้บริการ ($\bar{x}=3.05$, $S.D=0.64$) ปัจจัยด้านความสุภาพของบุคลากร ปัจจัยด้านความรวดเร็วการให้บริการ ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร และปัจจัยด้านความถูกต้องของข้อมูล ตามลำดับ และ (3) จำเป็นที่จะต้องมีความรู้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 อย่างจริงจัง จัดเตรียมแผนรองรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญ ชี้แนะ และติดตามตรวจสอบการทำงานแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู และการประเมินแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, หลักอิทธิบาท, ข้าราชการครู

Abstract

This research is a quantitative research. The objectives are (1) to study the level of performance effectiveness according to the Four Bases of Influence of teachers, (2) to study the factors affecting the performance effectiveness according to the Four Bases of Influence of teachers, and (3) to study the guideline for developing the performance effectiveness according to the Four Bases of Influence of teachers in Buriram Province. It is a quantitative and qualitative research. The sample population is 400 people aged 18-60 in Buriram Province. The target group for interviews is 10 educational service providers and school administrators in Buriram Province. The research instruments are questionnaires and interview forms. The statistics used in the research are frequency and percentage distribution, mean, and standard deviation for the discussion of the results. The descriptive data analysis is then used to write a report.

The research results found that: 1) the level of work efficiency according to the 4 Iddhipada principles of teachers in Buriram Province was at a moderate level. It was at a moderate level ($\bar{x} = 3.01$, $S.D=0.58$). Considering each aspect, it was found that the aspect of personnel potential development that should be developed, the aspect of personnel potential development, and the aspect of planning, respectively. (2) The factors affecting the work efficiency according to the 4 Iddhipada principles of teachers in Buriram Province were at a moderate level ($\bar{x} = 3.06$, $S.D=0.52$). Considering each aspect, they were as follows: the factor of service transparency ($\bar{x} = 3.05$, $S.D=0.64$), the factor of personnel politeness, the factor of service speed, the factor of personnel capability, and the factor of data accuracy, respectively. (3) It is necessary to have a serious guideline for developing work efficiency

according to the 4 Iddhipada principles. Prepare a plan to support the guideline for developing work efficiency according to the 4 Iddhipada principles that have an efficiency development path. Taking into account the work performance according to the 4 principles of influence in the situation of change, giving importance, guiding and monitoring the work performance guidelines for developing the effectiveness of work performance according to the 4 principles of influence of teachers and evaluating the development of the effectiveness of work performance according to the 4 principles of influence of teachers effectively.

Keywords: Performance Efficiency, Influence Principle, Teacher Civil Servant

บทนำ

ปัจจุบันการกำชับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการครู โดยมีเป้าประสงค์สูงสุด คือ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เป็นสำคัญ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการครูนั้น การปฏิบัตินั้นไม่ถือเป็นความรับผิดชอบ ดังนั้น บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเด็กและเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมให้เด็กมีอนาคตที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะทำให้เด็กมีอนาคตที่ดีและสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตและอนาคตที่ดี อย่างไรก็ตามปัญหาในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและการให้บริการของข้าราชการครู เป็นสิ่งที่ประชาชนในฐานะผู้ปกครองจึงให้ความสนใจมาโดยตลอด และเป็นการยากในการปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพราะลักษณะงานของราชการครูนั้นเกี่ยวข้องกับประชาชนอยู่ตลอดเวลา โดยหน้าที่หลัก คือ “พัฒนาเด็กให้มีความรู้” การทำงานของข้าราชการครูจึงต้องคำนึงถึงว่าเด็กและผู้ปกครองต้องการอะไร เพื่อให้การทำงานของข้าราชการครูเป็นไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติงาน และการบริการเด็กและประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของข้าราชการครู ที่ทำให้เด็กและประชาชนมีความรู้สึกที่ดีต่อครู มีความรู้สึกอยากร่วมมือ มีความรู้สึกว่าครูยังคงเป็นที่พึ่งของเด็กและประชาชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

จากสภาพปัญหาในปัจจุบันปัญหาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกระแสโลกาภิวัตน์อย่างมากภายในสังคมที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กและผู้ปกครอง ข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจึงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการครูทุกระดับของในจังหวัดบุรีรัมย์ทุกระดับ มีความเข้าใจตรงกันรวมทั้งทราบจุดเน้นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนภายในประเทศให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างไรก็ตามในขณะเดียวกันรูปแบบพฤติกรรมและความซับซ้อนของการเรียนการสอนก็ไม่มีสิ้นสุด มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่อีก ทำให้ข้าราชการครูทุกฝ่ายงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากเสี่ยงภัยทุกขณะอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเช่นกัน (ชูชีพ พุทธประเสริฐ, 2542)

แต่อย่างไรก็ตามจากความสำคัญของบทบาทภารกิจหน้าที่ของราชการครูและรูปแบบลักษณะงานของครูที่กล่าวมาข้างต้น การทำหน้าที่ของครูที่ดีจึงต้องมีขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสภาพการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานที่พร้อมด้วยวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ ความร่วมมือร่วมใจ ความรักศรัทธาในหน้าที่ของราชการครู และจรรยาบรรณของครู ความต้องการที่จะอยู่จนเกษียณอายุราชการ ด้านความเพียงพอของรายได้ มีรายได้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตของข้าราชการครู พร้อมครอบครัวเหมาะสมตามอัตภาพสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านโอกาสก้าวหน้าในราชการ มีการ

เลื่อนขั้นวิทยฐานะ มีการสอบเลื่อนตำแหน่งด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน การจัดให้ปฏิบัติหน้าที่การให้โอกาสให้ความเสมอภาค ด้านสวัสดิการต่าง ๆ มีที่อยู่อาศัยดี มีการรักษาพยาบาลดี มีการช่วยเหลือดูแลในด้านอื่น ๆ แก่ข้าราชการครูและครอบครัว ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่องค์กรให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ความรู้สึกของคนหรือขวัญและกำลังใจในองค์กรนั้นนั่นเอง (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549)

ข้าราชการครูเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนักมาก อาจพูดได้ว่าข้าราชการครูมีงานตลอด วันละ 8 ชั่วโมง และและข้าราชการครูทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ ทำให้สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของข้าราชการตำรวจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ถึงความตั้งใจทำให้สังเกตได้จากการแสดงออกทางบวกหรือทางลบ หรือถูกเร่งรัดปริมาณงานและผลงานมากเกินไปจนทำให้จะสามารถปฏิบัติงานได้จึงทำให้เกิดความเครียดและความกดดัน ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้และเพื่อเป็นการลดปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจลง (กมล ภูประเสริฐ, 2544)

ผู้วิจัยเห็นว่าหลักธรรมคำสั่งสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าควรนำมาประยุกต์ใช้เป็นหนึ่งในเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักธรรมทางพุทธศาสนามีหลายประการด้วยกัน อาทิไตรสิกขา พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และศีล 5 และหลักอริยบท 4 เป็นต้น ซึ่งมีผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท 4 เห็นว่า ในการปฏิบัติหน้าที่แนวทางการนำหลักอริยบท 4 มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรเทศบาลทุกคนควรยึดหลักอริยบท 4 เป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงานนำมาพัฒนาประสิทธิภาพและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบจนเกิดเป็นนิสัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าความน่าเชื่อถือก่อให้เกิดประโยชน์แก่เทศบาลในฐานะที่เป็นหน่วยงานให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2547)

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าหลักอริยบท 4 มีความเหมาะสมกับการวัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขต 1 ซึ่งเป็นหลักแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กล่าวคือ ข้าราชการครูต้องสร้างกลไกในการปฏิบัติงานในองค์กร ข้าราชการครูให้มีความรัก ความพอใจงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (ฉันทะ) เพราะเมื่อเกิดความรักในงานที่ปฏิบัติแล้วจะทำให้อยากได้ผลงานที่ดีที่สุด สร้างให้ข้าราชการครูให้มีความขยันหมั่นเพียร ไม่ทอดถอย (วิริยะ) มองเห็นงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย สร้างให้คนมีจิตสำนึกที่จะอุทิศตัวให้งาน มีใจจดจ่อในงาน (จิตตะ) ซึ่งเมื่อมีความแน่วแน่งในงานแล้ว จะทำให้เกิดสมาธิ ไม่วอกแวก และควร

กระตุ้นให้ข้าราชการครู เป็นผู้ที่ชอบการพิสูจน์หรือทดลองแนวทางใหม่ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขงานเดิมโดยใช้สติปัญญาที่มีอยู่นั้นก็คือ “การตรวจสอบคุณภาพประสิทธิภาพของงาน” (วิม้งสา) โดยสรุปของอิทธิบาท 4 คือ การรักงานสูงงาน ใส่ใจในงาน และการทำงานด้วยปัญญา ดังนั้น การปฏิบัติงานที่ดีของข้าราชการครูที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐาน และต้องมีหลักธรรมที่ใช้พัฒนาจิตใจเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อความเป็นธรรมและความสุขของตนเองกับผู้ร่วมงาน โดยต้องสร้างทัศนคติให้กับผู้ปฏิบัติงานว่า “ให้ชอบในสิ่งที่ทำ ไม่ใช่ทำในสิ่งที่ชอบ” โดยให้สนุกกับงานที่รับผิดชอบเพราะงานเป็นเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตโดยให้นึกอยู่เสมอว่างานที่ทำนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้เกี่ยวข้องและต่อสังคมอย่างไร ไม่ใช่เพียงคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว หรือรายได้เท่านั้น ข้าราชการครูจึงมีหน้าที่ที่จะทำอย่างไรก็ตามให้ตนเองและผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี เต็มใจทำงาน มีความสุข เพราะเมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะได้ผลงานที่ดีเป็นการตอบแทนตามคำกล่าวที่ว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข” ข้อมูลเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้ามานั้นสามารถสรุปได้ว่าธรรมทั้งสี่ประการนี้เมื่อเกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลผู้ประกอบภารกิจใดไม่ว่าจะเป็นทางกายหรือทางใจก็ตามภารกิจนั้น ๆ ย่อมสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ แต่ถ้าหากธรรมทั้งสี่ประการนี้เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลผู้นั้นอย่างไม่ครบถ้วนบริบูรณ์ ถึงแม้บุคคลนั้นจะมีวิชาฉลาดเปรื่องปราดสักเท่าไรก็ตามภารกิจต่าง ๆ ที่เขาลงมือปฏิบัติ ย่อมยากที่จะสำเร็จลุล่วง หรือแม้หากจะสำเร็จลุล่วงไปได้แล้ว ก็จะไม่สามารถอำนวยผลประโยชน์ให้แก่เขาได้อย่างเต็มที่นั่นเอง จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าหลักอิทธิบาท 4 มีความเหมาะสมสำหรับประเมินระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างมาก ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการศึกษาไว้อย่างชัดเจน คือ ศึกษาาระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น ตามกรอบหลักธรรมอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิม้งสา (พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา, 2562)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับใด ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ควรเป็นอย่างไร จึงทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยที่ได้รับจะมีส่วนช่วยให้นำไปเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานนำมาพัฒนาประสิทธิภาพและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาข้าราชการครูให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าความน่าเชื่อถือ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนและประชาชน ต่อไปอย่างประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สรุปให้เห็นถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้มีอายุตั้งแต่ 18 – 60 ปี ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 133,286 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนครอบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนผู้มีอายุตั้งแต่ 18 – 60 ปี ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 400 คน โดยการกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท 4 ของข้าราชการครู ประกอบไปด้วยการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เห็นควรพัฒนา โดยในส่วนนี้เป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า ซึ่งใช้มาตราส่วน Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

พอใจมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น	5
พอใจมาก	ให้คะแนนเป็น	4
เฉยๆ	ให้คะแนนเป็น	3
ควรปรับปรุง	ให้คะแนนเป็น	2
ไม่พอใจเลย	ให้คะแนนเป็น	1

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู มีจำนวน 3 ด้าน ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความสุขของบุคลากร ปัจจัยด้านความรวดเร็วการให้บริการ ปัจจัยด้านความถูกต้องของข้อมูล ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร และปัจจัยด้านความโปร่งใสการให้บริการ โดยในส่วนนี้เป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า ซึ่งใช้มาตราส่วน Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

การแปลผล

การวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยแปลผลระดับคะแนนจากค่าเฉลี่ย กำหนดช่วงคะแนน (Class interval) ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) ซึ่งจากการคำนวณช่วงชั้นคะแนนจะอยู่ในช่วง 0.8 สามารถแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวน 3 ด้าน ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เห็นควรพัฒนา เป็นการสรุปความ ตีความ และการพรรณนาวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ สถิตินี้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ สถิตินี้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล

ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.04	0.56	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ	3.02	0.68	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เห็นควรพัฒนา	3.05	0.54	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.01$, S.D=0.58) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เห็นควรพัฒนา ($\bar{x}=3.05$, S.D=0.54) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{x}=3.04$, S.D=0.56) และด้านการวางแผน ($\bar{x}=3.02$, S.D=0.68) ตามลำดับ

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ปัจจัยด้านความสุภาพของบุคลากร	3.04	0.56	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความรวดเร็วการให้บริการ	3.02	0.68	ปานกลาง

ปัจจัยด้านความถูกต้องของข้อมูล	3.00	0.54	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร	3.01	0.78	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความโปร่งใสการให้บริการ	3.05	0.64	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.06	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.06$, $S.D=0.52$) พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ ปัจจัยด้านความโปร่งใสการให้บริการ ($\bar{x}=3.05$, $S.D=0.64$) ปัจจัยด้านความสุภาพของบุคลากร ($\bar{x}=3.04$, $S.D=0.56$) ปัจจัยด้านความรวดเร็วการให้บริการ ($\bar{x}=3.02$, $S.D=0.68$) ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร ($\bar{x}=3.01$, $S.D=0.78$) และปัจจัยด้านความถูกต้องของข้อมูล ($\bar{x}=3.00$, $S.D=0.54$) ตามลำดับ

3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปได้ดังนี้

พบว่า: จำเป็นที่จะต้องมีความรู้แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 อย่างจริงจัง จัดเตรียมแผนรองรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีการพัฒนาประสิทธิผล โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญ ชี้แนะ และติดตามตรวจสอบการทำงานแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู และการประเมินแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.01$, $S.D=0.58$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เห็นควรพัฒนา ($\bar{x}=3.05$, $S.D=0.54$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{x}=3.04$, $S.D=0.56$) และด้านการวางแผน ($\bar{x}=3.02$, $S.D=0.68$) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอนุชา สิริสาโร (แรงดี) (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครูตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการพัฒนาวิชาชีพครูตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, $S.D.=.45$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตาม หลักอิทธิบาท 4 ($\bar{X}=4.21$, $S.D.=.54$) รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท 4 ($\bar{X}=4.21$,

S.D.= .54) และด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามหลักอทิธิ บาท 4 ($\bar{x}$ = 4.21 , S.D.= .42) ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอทิธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.06, S.D=0.52) พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ ปัจจัยด้านความ โปร่งใสการให้บริการ ($\bar{x}$ =3.05, S.D=0.64) ปัจจัยด้านความสุภาพของบุคลากร ($\bar{x}$ =3.04, S.D=0.56) ปัจจัยด้านความรวดเร็วการให้บริการ ($\bar{x}$ =3.02, S.D=0.68) ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร ($\bar{x}$ =3.01, S.D=0.78) และปัจจัยด้านความถูกต้องของข้อมูล ($\bar{x}$ =3.00, S.D=0.54) ตามลำดับ ซึ่งไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิเรกฤทธิ์ ยูเหล็ก และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักอทิธิบาท 4 ใน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของนักบริหารและครู สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้หลักอทิธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของนักบริหารและครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครภูเก็ต ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอทิธิบาท 4 อย่าง จริงจัง จัดเตรียมแผนรองรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอทิธิบาท 4 ที่มี ทางการพัฒนาประสิทธิผล โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานตามหลักอทิธิบาท 4 ในสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญ ชี้นำ และติดตามตรวจสอบการทำงานแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานตามหลักอทิธิบาท 4 ของข้าราชการครู และการประเมินแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานตามหลักอทิธิบาท 4 ของข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อร วิชา จรุงเจริญวัฒนา และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักอทิธิบาท 4 กับการเรียนการ สอน ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) บริบทการจัดการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่' เป็นการจัดการศึกษาสำหรับ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พลาดโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุและประชากรวัยแรงงาน โดยจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การ พัฒนาทักษะชีวิต การพัฒนาทักษะอาชีพ การพัฒนาสังคมและชุมชนที่เน้นผู้เรียนและชุมชนให้มีส่วน ร่วม ใช้กระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการสร้างภูมิคุ้มกัน ให้แก่ผู้เรียน 2)แนวคิดหลักคำสอนอทิธิบาท 4 กับการเรียนการสอน เป็นแนวทางนำไปสู่ ความสำเร็จใน การเรียนและช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนสำเร็จตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ มีใจรัก ในการเรียน วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยในการเรียน จิตตะ คือ ความตั้งใจ สนใจในการเรียน วิมังสา คือ การไตร่ตรอง ใช้ปัญญาพิจารณาแก้ไขปัญหาในการเรียนอย่างมีเหตุผล

สรุปผลการวิจัย

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.01$, $S.D=0.58$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เห็นควรพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการวางแผน ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.06$, $S.D=0.52$) พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ ปัจจัยด้านความโปร่งใสการให้บริการ ปัจจัยด้านความสุภาพของบุคลากร ปัจจัยด้านความรวดเร็วการให้บริการ ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากร และปัจจัยด้านความถูกต้องของข้อมูล ตามลำดับ

จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 อย่างจริงจัง จัดเตรียมแผนรองรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีทางการพัฒนาประสิทธิผล โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญ ชี้แนะ และติดตามตรวจสอบการทำงานแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู และการประเมินแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์” สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

- 1) มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4
- 2) จัดเตรียมแผนรองรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผล
- 3) มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีทางการพัฒนาประสิทธิผล
- 4) คำนึงถึงการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
- 5) ให้มีความสำคัญ ชี้แนะ และติดตามตรวจสอบ
- 6) มีการทำงานแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู
- 7) มีการประเมินแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์” สามารถสรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา

1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยี โดยการให้ความรู้และทักษะการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู

1.2 ปรับปรุงกระบวนการให้บริการให้โปร่งใสมากขึ้น เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้ผู้เรียนและประชาชน โดยการเผยแพร่ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ และผลการดำเนินงานของทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู

1.3 ฝึกอบรมบุคลากรด้านการสื่อสารและการบริการผู้เรียนและประชาชน เพื่อให้มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดีและเข้าใจง่าย รวมถึงการปรับปรุงการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและประชาชนทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครู อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

2.1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูเชิงลึก

2.2 เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูในบริบทที่แตกต่างกัน

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). วิชาการวิจัยขั้นต้น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์ พับลิเคชัน.

จรรยา วัฒนา และคณะ. (2559). การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับการเรียนรู้การสอนของศูนย์

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลห้วยยา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา.

ชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2542). การพัฒนาองค์การ. ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดิเรกฤทธิ์ ยุเหล็ก และคณะ. (2565). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของนักบริหารและครู สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต.

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. 5(3), 54 – 70.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2547). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา. (2562). “การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากร
องค์การบริหาร ส่วน ตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี”. วารสารมหาจุฬานาคร
ทรรศน์. 6(5), 2459 - 2480.

พระอนุชา สิริสาโร (แรงดี). (2561). การพัฒนาวิชาชีพครูตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศักดิ์ไทย สุรกีจวรร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.). New York: Harper and Row.