



ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

พิชญา จินศรีคง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

อีเมล: nan.PJ@hotmail.co.th

สันติ อุนจะนำ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

อีเมล: santi2509aun@gmail.com

สรัญญา แสงอัมพร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

อีเมล: sranya_sang@hotmail.com

Received: November 30, 2022 Revised: December 28, 2022 Accepted: August 9, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการ พยากรณ์ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือครูและบุคลากรใน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 320 คน จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ใน ระดับมาก โดยด้านความเป็นพลเมืองดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ภาวะ



ผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์, ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน



**Ethical Leadership According to the Buddhism of Executives
that affect the Efficiency of the School Personnel Management
under Suratthani Primary Educational Service Area Office 3**

Pitchaya Jeensrikong

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus

E-mail: nan.PJ@hotmail.co.th

Santi Aunjanam

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus

E-mail: santi2509aun@gmail.com

Sranya Saengamporn

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus

E-mail: sranya_sang@hotmail.com

Abstracts

The objectives of this research were: 1) to study the level of ethical leadership according to Buddhism of administrators under Suratthani primary educational service area office 3 2) to study the Efficiency of the school personnel management under Suratthani primary educational service area office 3 3) to study the relationship between ethical leadership according to Buddhism of administrators and the efficiency of the school management under Suratthani primary educational service area office 3 and 4) to search for forecasters used to forecast ethical leadership according to the Buddhism of administrators affecting the efficiency of personnel management of schools under Suratthani primary education service area office 3. The samples were 320 teachers and personnel in schools under the Suratthani primary educational service area office 3 by simple random sampling. The research tool was a questionnaire.

The research found that 1) Ethical leadership according to the Buddhism of administrators. Overall, it was found that at a high level in terms of good citizenship, the average was the highest. and justice had the lowest average. 2) School personnel management efficiency Overall, it was found that at a high level in terms of enhancing the work efficiency



of personnel, the average was the highest. and the recruitment and recruitment of personnel had the lowest average. 3) Ethical leadership according to Buddhism of administrators and school personnel management efficiency. Overall, there is a very high correlation. And there was a statistically significant positive correlation at the .01 level. 4) Ethical leadership according to the Buddhism of administrators good citizenship and trust Affecting the efficiency of personnel management of the school. statistically significant at the .01 level

Keywords : Ethical leadership of according to Buddhism, Efficiency of the school personnel management



บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจฐานความรู้ในสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อสังคมไทย ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงปรารถนา การพัฒนาเศรษฐกิจโดยไม่พัฒนาคนและสังคมย่อมส่งผลเสียในด้านต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพชีวิตของคนไทยที่ตกต่ำ สังคมไทยในปัจจุบัน มีความเปราะบางด้านคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วสู่วิถีโลกปัจจุบัน โดยขาดการไตร่ตรองอย่างรอบคอบของการก้าวเดินไปข้างหน้า (อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, 2553) ภาพที่เห็นได้ชัดเช่นกันก็คือ การทุจริตคอร์รัปชัน การก่ออาชญากรรม การเสพติดและการค้ายาเสพติดของวัยรุ่นจากปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เด็กและเยาวชนได้รับ อิทธิพลโดยตรงทำให้มีค่านิยมด้านวัตถุ ขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบและจริยธรรมในสังคม ภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษา เพราะหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร สถานศึกษา คือ การมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงมีความสำคัญต่อทุก องค์กรและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ย่อมส่งผล ด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น (Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts, & Chonko, 2009, p. 157; วิโรจน์ สารัตนะ, 2553)

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของ หน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้ เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับ เงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็ จะได้มีการเตรียมการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสม กับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้ง องค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, หน้า 1) กล่าวไว้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็น การบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้ โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปขาดขวัญ กำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงาน บุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้องค์กรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมาย ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิรูปครูให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
4. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว พุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,438 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครทซ์และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 320 คน จากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และได้รับการตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้าตอบแบบสอบถามที่กำหนดไว้ทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หา ค่าสถิติ ดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนใน



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ 5) ความสามารถในการพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการของบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านความเป็นพลเมืองดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ($r=.834$) ด้านความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ($r=.805$) ด้านความเคารพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ($r=.767$) ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ($r=.742$) และด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ($r=.696$)

4. ความสามารถในการพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี



เขต 3 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_5) และด้านความไว้วางใจ (X_3) สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .865 ($R=.865$) ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 74.80 ($R^2=.748$) สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } Y = .704 + .022(X_1) + .051(X_2) + .311(X_3) + -.056(X_4) + .502(X_5)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } ZY = .517(X_5) + .378(X_3) + .063(X_2) + .030(X_1) + -.071(X_4)$$

สำหรับ ด้านความยุติธรรม (X_1) ด้านความรับผิดชอบ (X_2) และด้านความเคารพ (X_4) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เพราะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นพลเมืองดี ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญเพราะเป็นการแสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้รอบรู้ เชี่ยวชาญ ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเคารพในมติเสียงส่วนมาก รวมถึงการเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสา การให้บริการ เป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสามคือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการรู้จักหน้าที่ การวางตัวเป็นกลาง และการใช้สิทธิตามการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวถึง การเป็นพลเมืองดีนั้น จะต้องมีความดีงาม ดังต่อไปนี้ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การมีระเบียบวินัยและรับผิดชอบต่อหน้าที่ รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน และเคารพในมติของเสียงส่วนมาก ความซื่อสัตย์สุจริต ความสามัคคี ความละเอียดและเกรงกลัวในการกระทำชั่ว ความกล้าหาญและเชื่อมั่นในตนเอง การส่งเสริมให้คนดีปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า ก) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย 1) พลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองให้รอบรู้ เชี่ยวชาญ แสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและที่สำคัญคือจะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม 2) พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีมีจิตอาสา การให้บริการ เป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสามคือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ คนรุ่นหลัง เช่น แบบอย่างในการรักษาสภาพแวดล้อม การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และ 3) พลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง หมายถึง การรู้จักกฎหมาย เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนั้นจะต้องรู้จักหน้าที่และการใช้สิทธิตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นผู้เห็นคุณค่าและประโยชน์ทางการเมือง ตลอดจนรักษาและปกป้องไว้ซึ่งสถาบันการเมืองและการปกครอง



ในขณะเดียวกัน พบว่า ด้านความยุติธรรม มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการตัดสินใจของผู้บริหารต่อองค์กรในบางครั้งอาจสร้างความถูกต้องและความไม่ถูกต้องต่อบุคลากรขององค์กร หรือการมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จากการรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่น โดยไม่ได้ลงไปสัมผัสด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 116-178) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรมเป็นหัวใจของการเป็นผู้บริหารที่ดี เป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้ได้ เพื่อให้คณะครูและบุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความศรัทธาและเชื่อมั่นในการทำงานของผู้บริหาร ถ้าหากผู้บริหารคนใดขาดความยุติธรรม ไม่เป็นกลาง จะส่งผลต่อความขัดแย้งในองค์กร และเกิดความไม่พอใจและไม่ยอมปฏิบัติงานตามที่กำหนดหรือความต้องการของผู้บริหารได้ ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และมีเหตุผลไม่ลำเอียง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมาย ทำงานอย่างเต็มที่ มีผลงานดี สมควรได้รับรางวัลในความดีของเขา อาจจะเป็นคำชื่นชมยกย่องให้เกียรติ เพื่อเป็นกำลังใจ ให้เรารักษาคุณความดีเอาไว้ต่อไป แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพ ชูชาติ (2556, หน้า 110-116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ในการครองงานตามหลักกฏิบัติาธรรม โดยผู้บริหารควรมีจิตใจที่หนักแน่นของการรับฟังข้อมูล ตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ครบรอบด้าน แล้วตัดสินใจบนความถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Trevino (2006, p. 596-597) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) จะต้องประกอบด้วยความซื่อตรง (integrity) และความไว้วางใจ (trust) นอกจากนั้นแล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจโดยใช้ความยุติธรรม (fairness) และเสมอภาค (equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (citizenship) และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและในการทำงาน มักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจนและมีการให้รางวัล หรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้มีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบกฎหมายและเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานเพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร หากครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำ



ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจึงคำนึงถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณิศา อ่อนประสพ (2562, หน้า ก) ที่ทำการศึกษารื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครบุรี เขต 2 ผลการศึกษพบว่าการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ สุชาดา วงษ์สกุล (2564, หน้า 99-107) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรใน สถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง ชัดเจน มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้เข้ามาปฏิบัติงาน มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตาม นโยบายและแนวปฏิบัติ และทำการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชัยมณี อินทปณฺโญ (บาน) (2561, หน้า 98-107) ได้ทำการวิจัยเรื่องหลักผลสะท้อนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนชม พันธุ์บุญมี (2564, หน้า ก) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อผู้วิจัยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสรรหาและบรรจุ การวางแผนอัตรากำลัง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการและวินัย และการรักษาวินัย ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน สูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมนำ ความรู้ พัฒนาจริยธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารและการจัดการสถานศึกษา เป็นหลัก ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหาร ทั่วไป อีกทั้งยังมีการมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของเชชม มหิงสาเดช (2562, หน้า 26) ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรตั้งแต่การวางแผน การสรรหาอัตรากำลัง และงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อความ เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลิษา สมัครพันธ์ (2562, หน้า 89) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้ หลักสังคหวัตถุว่ามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยรวมมี



ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สังเกตได้ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน และยังสอดคล้องกับวิจัยของดวงกมล โถทอง (2563, หน้า ก) ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อครูและบุคลากรของสถานศึกษา เนื่องจากหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างแท้จริง การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของจริยญาณรณ์ ศรีจันทร์ และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2563, ออนไลน์) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษาในการเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะนำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จ จึงต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธธรรม ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน มีภาวะผู้นำสูง กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความจริงใจ

สรุป

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความไว้วางใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร พบว่าด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เทียงธรรม



ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพื่อเป็นการสร้างภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ให้เกิดขึ้นกับตัวผู้บริหารเองและช่วยส่งเสริมการบริหารงานสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พบว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น โดยการศึกษาคู่มือที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทั้งสองด้านดังกล่าวเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแตกต่างและครอบคลุมถึงปัจจัยที่มีส่วนทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เพิ่มขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่น ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรของสถานศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). กรอบความคิดเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่เน้นความมีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เชชม มหิงสาเดช. (2562). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จริญญารณ์ ศรีจันดาริและ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. เข้าถึงเมื่อ 9 กันยายน 2565. เข้าถึงได้จาก <http://bit.ly/3Vi6xWS>.
- ฐนชม พันธุ์บุญมี. (2564). ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ดวงกมล โกทอง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์.



- พระชัยมณี อินทปญโญ (บาน). (2561). หลักพละสี่ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระมานัต ธรรมทินโน. (2563). การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ลิษา สมัครพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรรณิศา อ่อนประสพ. (2562). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ 440 หน้า.
- สลิลทิพย์ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุชาดา วงษ์สกุล. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2553). คุณธรรมนำความรู้. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ปริมายต์.
- Brown, M. E., & Trivino, I., K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The leadership Quarterly, 17, 595-616.
- Karaköse, T. (2007). High school teacher's perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey. Asia Pacific Education Review, 8(3), 464-477.