

คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

The Moral of School Administrator with Human Resources Management to the  
Opinions of School Administrators and Teachers under School Municipality  
Saraburi Provincial

นพวรรณ แก้วมัน<sup>1</sup>, สรรชัย ชูชีพ<sup>2</sup>, อภิสรรค์ ภาชนาวรรณ<sup>2</sup>  
Noppawan Kaewman<sup>1</sup>, Sunchai Chucheep<sup>2</sup>, Apisan Pachanawan<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.902 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการอดทน อดกลั้น ด้านความเสียสละ ด้านความสัตย์ และ ด้านการข่มใจตนเอง 2) การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และ 3) คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณธรรมผู้บริหาร, การบริหารงานบุคคล, เทศบาลจังหวัดสระบุรี

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

### Abstract

This research aimed to : 1) study the moral of school administrator the opinions of school administrators and teachers under school Municipality Saraburi Provincial 2) study the human resources management to the opinions of school administrators and teachers under school Municipality Saraburi Provincial and 3) The relationships between the moral of school administrator with human resources management to the opinions of school administrators and teachers under school Municipality Saraburi Provincial. Sample groups 265 persons were school administrators and teachers under school Municipality Saraburi Provincial in 2015 academic year drawn by Yamane and stratified random sampling. The instrument that use in the saving collects the data were questionnaires leader traits of school administrators and teachers' work motivation with reliability value of 0.902 The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and simple correlation.

The findings indicated that: 1) The moral of school administrator the opinions of school administrators and teachers under school Municipality Saraburi Provincial in overall were rated at a high level. 2) The human resources management to the opinions of school administrators and teachers under school Municipality Saraburi Provincial in overall were rated at a high level. 3) The relationships between the moral of school administrator with human resources management to the opinions of school administrators and teachers under school Municipality Saraburi Provincial relatively moderate positive significantly statistic of the level .01.

**Keywords:** moral of school administrator, human resources management, Municipality Saraburi Provincial

## บทนำ

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 - 2559) การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ การดำเนินเพื่อปลูกฝังและสร้างศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบอบวิถีชีวิตที่ดีงาม โดยกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องเร่งสร้างเสริมให้คนไทยในช่วงแรกและช่วงต่อๆ ไป เช่น มีความเพียร รู้จักเก็บออม มีคุณธรรม มีวินัย ซื่อสัตย์ มีความสามัคคี ชื่นชมคนดีคนสุจริต มีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อสังคมส่วนร่วม รักชาติ รักแผ่นดิน สังคมใดมีผู้นำที่ไร้คุณธรรมจริยธรรม สังคมนั้นก็จะมีแต่ความสับสน วุ่นวาย และขาดความสงบสุข เช่นเดียวกับในองค์กร หากผู้นำองค์กรไร้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม นอกจากจะทำให้ตนเองและสถาบันวิชาชีพตกต่ำแล้ว ยังทำให้สังคมและชาติบ้านเมืองต้องตกต่ำไปด้วย ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองต่อวิชาชีพ และต่อสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2549, หน้า 92)

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเสมือนบัพผัญญัติของความดีและความงามของจิตใจ ที่ส่งผลให้บุคคลประพฤติดีประพฤติชอบ คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการประกอบวิชาชีพ ดังจะเห็นได้จากการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้จริยธรรมเป็นคุณลักษณะร่วมประการหนึ่งข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบจะต้องมี ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารทางการศึกษาจึงต้องแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งไม่ใช่เพียงความถูกต้องตามหลักกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมที่คนในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้ นักบริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวิชาชีพ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อถือและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจสำคัญในการสร้างความสามัคคี ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 83)

บุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับ ทำให้องค์กรสู่ความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งคือต้องเป็นคนดี เป็นคนเก่ง ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อการสรรหาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง (ปัญญา แก้วกัญญา, 2545, หน้า 21) ซึ่งในการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหลักในการบริหาร กล่าวคือ การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีหลักในการบริหาร และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย (กิตติมา ปรีดีติลล, 2542, หน้า 48) และในทีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารให้องค์กรเข้าสู่ความเป็นเลิศนั้นต้องเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมุ่งให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นอันดับแรก บุคคลในองค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กรตามการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อเพิ่มคุณค่าในการพัฒนาองค์กรของการทำงานทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความคิด (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2552, หน้า 1)

จากการศึกษาปัญหาคุณธรรมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ปัญหาของการบริหารงานบุคคล พบว่า 1) ขาดแคลนบุคลากรในสถานศึกษา มีครูขอย้าย 2) การที่บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความสนใจในการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง 3) บุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา 4) สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มี

การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ยังพบว่า ครูและ ผู้ปกครองนักเรียนมีการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ไม่อยู่โรงเรียน มา ปฏิบัติงานล่าช้า ขาดความเป็นธรรมในการบริหารงาน มีอคติในการปกครองและการพิจารณาความดีความชอบ ประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านชู้สาว การทุจริตการเงินของโรงเรียน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี, 2557, หน้า 6)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า สถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาและส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ผู้บริหารได้นำมาเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติในการทำงานเพื่อเป็นหลักในการ ยึดเหนี่ยวจิตใจในการทำงาน และจะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลยังถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวก็ได้ ถ้าหน่วยงานใดมี บุคลากรที่ดีมีคุณภาพ ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ใน การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

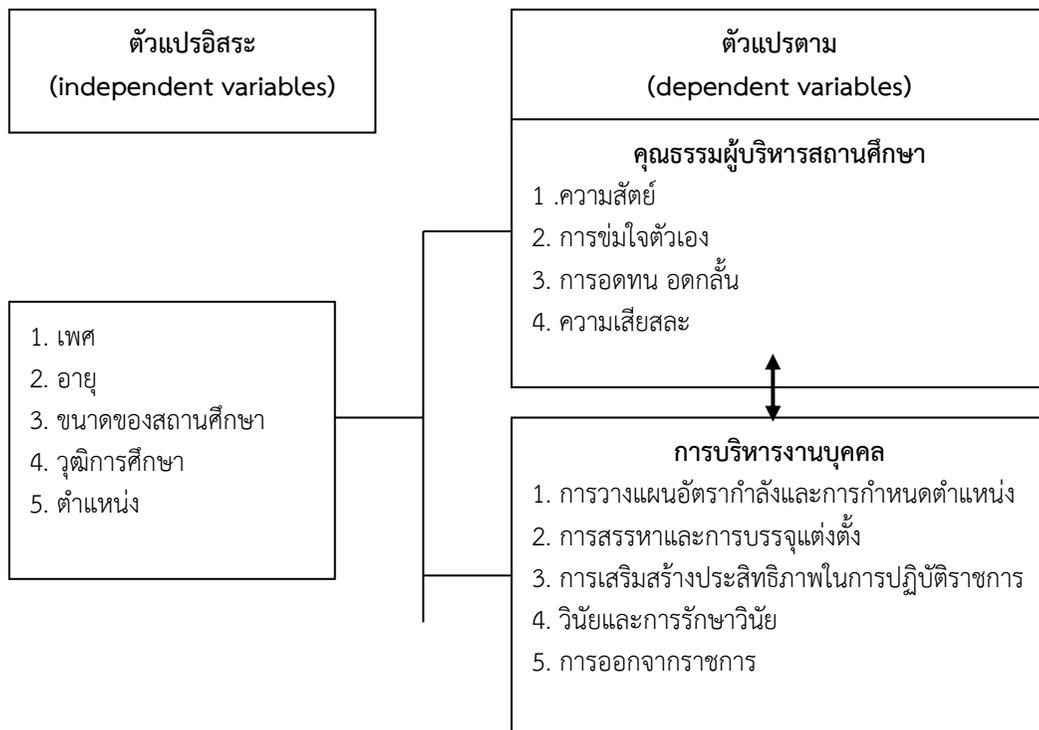
2.1 เพื่อศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับฆราวาสธรรม 4 ของ พระธรรมปิฎก (ประยูรย์ ปยุตโต) (2546, หน้า 139) เกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสัตย์ 2) การข่ม ใจตนเอง 3) การอดทน ออกถ้อย และ 4) ความเสียสละ และการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิด ของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ที่ประกอบด้วย 1) การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้องภายในจิตใจของบุคคล พร้อมทั้งจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น โดยยึดหลักคุณธรรม 4 ประการ ดังนี้

1.1 ความสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น การปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความรับผิดชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง รักษาคำพูด คำมั่นสัญญาตามที่ได้ให้ไว้ พูดในสิ่งที่คิดอย่างซื่อตรง ไม่พูดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น และเคารพยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

1.2 การข่มใจตนเอง หมายถึง การละอายต่อความชั่ว มีความเกรงกลัวต่อบาป สามารถควบคุมอารมณ์ ข่มใจตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ยับยั้งใจตนเองต่อสิ่งมอมเมาที่เป็นอบายมุขทุกอย่าง แสดงความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการใช้ชีวิต มีความเชื่อมั่นและกล้ากระทำในสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผล และยับยั้งหรือควบคุมพฤติกรรมของตนเองที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่นหรือส่วนรวม

1.3 การอดทน อดกลั้น หมายถึง การมีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ มีความเพียรพยายามทำความดีและเอาชนะความชั่ว มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ และมีความอดทนที่จะไม่กระทำการโต้ตอบเมื่อถูกข่มขู่

1.4 ความเสียสละ หมายถึง การเห็นความสำคัญของงานและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน บริจาคทรัพย์สิน สิ่งของ เพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสม บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ ไม่กระทำ

การใดๆ ที่เป็นการเปิดเขียนผู้อื่นให้เป็นทุกข์ ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังด้วยความรับผิดชอบ และเห็นประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ มีการประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการให้เหมาะสม จัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีการติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง มีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทำการรวบรวมข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง มีการอนุญาตให้ข้าราชการครู โอน - ย้าย และรับย้ายข้าราชการครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการ มีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่โอนย้ายหรือบรรจุใหม่ ข้าราชการครูที่โอนหรือบรรจุใหม่ มีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู เตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินแบบเข้มสำหรับครูผู้ช่วยที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา และการขอความร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับงานบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมาเป็นวิทยากรช่วยสอนพิเศษแก่ครูบรรจุใหม่

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ฝึกฝนบุคลากรให้มีทักษะในการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาผลงานวิชาการแก่บุคลากรทุกคน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม

2.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย มีการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย มอบหมาย ยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาการไปราชการอย่างเคร่งครัด มีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของบุคลากรผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในสังคม การดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม การดำเนินการแก้ไขปัญหามูลค่าการที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่นตามระเบียบราชการ และสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

2.5 การออกจากราชการ หมายถึง การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นบุคลากร ดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญและกองบำเหน็จบำนาญบุคลากรให้กับบุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการ มีการดูแลบุคลากรที่ออกจากราชการด้วยเหตุพหุผลภาพ มีการสนับสนุนช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ ให้บุคลากรพ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการจากการกระทำผิดวินัยร้ายแรงของข้าราชการครูในโรงเรียนโดยมีการสอบสวนอย่างเป็นธรรม การจัดให้บุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรง

กลับเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษา เชิญให้บุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา สถานศึกษาบริการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ประสงค์จะออกจากราชการตามความเหมาะสม มีการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับบุคลากรที่ออกจากราชการ และให้บุคลากรออกจากราชการเพราะต้องโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2557

4. พนักงานครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2557

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1- 4 ของรัฐบาล สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 184 คน พนักงานครู จำนวน 632 คน รวมทั้งสิ้น 816 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 265 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งแบ่งสัดส่วนผู้บริหาร ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน พนักงานครู ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา โดยในแต่ละขนาดสถานศึกษาทำการสุ่มอย่างง่าย จากผู้บริหารและพนักงานครูในแต่ละขนาดสถานศึกษา

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

#### 2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) 41 - 50 ปี
- 4) มากกว่า 50 ปี

#### 2.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

#### 2.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี

## 2) สูงกว่าปริญญาตรี

## 2.1.5 ตำแหน่ง

## 1) ผู้บริหาร

## 2) พนักงานครู

## 2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่

## 2.2.1 การปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการ 4

ประการ

## 1) ความสัตย์

## 2) การขมใจตนเอง

## 3) การอดทน อดกลั้นและอดออม

## 4) ความเสียสละ

## 2.2.2 การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย หลักการ 5 ประการ

## 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

## 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

## 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

## 4) วินัยและการรักษาวินัย

## 5) การออกจากราชการ

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ซึ่งแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ซึ่งแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

แบบสอบถามได้โดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์คุณภาพและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC) มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.80 – 1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.902

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(1) จัดเตรียมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา พร้อมทั้งจัดทำรหัสในแบบสอบถามให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

(2) ทำบันทึกเสนอคณบดีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขออนุญาตหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ

(3) จัดส่งแบบสอบถามใส่ซองพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือจากโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อช่วยส่งและรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาที่กำหนด 15 วัน แบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยได้ดำเนินการ

(4) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้จำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

#### ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านความสัตย์	4.03	0.59	มาก
2. ด้านการข่มใจตนเอง	3.97	0.58	มาก
3. ด้านการอดทน อดกลั้น	4.09	0.56	มาก
4. ด้านความเสียสละ	4.05	0.71	มาก
ภาพรวม	4.03	0.54	มาก

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการอดทน อดกลั้น 2) ด้านความเสียสละ 3) ด้านความสัตย์ 4) ด้านการข่มใจตนเอง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.17	0.59	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.52	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.05	0.55	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.08	0.58	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	4.00	0.45	มาก
ภาพรวม	4.07	0.47	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 5) ด้านการออกจากราชการ

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดชัยนาท

การบริหารงานบุคคล	คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา				ภาพรวม
	ด้านความสัตย์	ด้านการข่มใจตนเอง	ด้านการอดทน อดกลั้น	ด้านความเสียสละ	
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	.442*	.852*	.678*	.448*	.539*
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	.796*	.425*	.945**	.843*	.821*
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	.864*	.268	.349	.355	.333
วินัยและการรักษาวินัย	.800*	.558*	.747*	.366	.641*
การออกจากราชการ	.860*	.193	.669*	.895**	.582*
ภาพรวม	.828*	.379	.615*	.483*	.513*

ตาราง 3 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัตย์และด้านการอดทน ออกล้น มีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความเสียสละ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการข่มใจตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

1.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความสัตย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจต่อตนเองที่ปฏิบัติต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง การรักษาคำพูด คำมั่นสัญญา ปากกับใจตรงกัน ไม่พูดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น และการเคารพยึดมั่นในกฎระเบียบจึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกันยา ผัดนุ่น (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

1.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการข่มใจตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษารู้จักข่มใจตนเอง ให้ประพฤติและปฏิบัติอยู่ในความสัจ ความดีนั้นการข่มใจ หมายถึงการรู้จักบังคับตนเอง ไม่ให้โลภอยากได้ในทางทุจริตผิดศีลธรรม ไม่ให้โกรธเคืองคิดอาฆาตพยาบาทจองเวรไม่หลงงมงายคนที่มี ความข่มใจจะเป็นคนเก็บอารมณ์เก่ง จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรศักดิ์ ทับทิมหิน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการอดทน ออกล้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมายไม่ท้อถอย ชั้นดีในที่นี้ มุ่งในแง่วิริยะ คือเพียรอดทน ไม่หวั่นไหวย่อท้อต่ออุปสรรคแห่งชีวิต จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัยญา ชนะมาร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตบางกอกน้อย

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.4 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความเสียสละโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมขั้นพื้นฐานของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ทุกคนในสังคมต้องมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเสียสละแบ่งปันให้แก่กัน ไม่มีจิตใจคับแคบ เห็นแก่ตัว ความเสียสละจึงเป็นคุณธรรมเครื่องผูกมิตรไมตรี ยึดเหนี่ยวจิตใจไว้ เป็นเครื่องมือสร้างลักษณะนิสัยให้เป็นคน ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมาธวรย์ อิงแอบ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2.1 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งได้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการสำรวจทรัพยากรเกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนการที่จะได้จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่เหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอที่จะร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลาที่กำหนด จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กรโดยการจัดหาบุคคลจะต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง บทบาท และตำแหน่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการจึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจตุรงค์ พรพุทธรักษา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าหน่วยงานมีความพยายามในการรักษาบุคลากร ตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอยู่อย่างยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ มีสุขภาพจิตและ

กายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมาลี สุริยะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า งานทั้ง 4 ด้าน และภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่ามีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตร่วมกัน เพื่อให้อยู่กันอย่างราบรื่น มีความสุข ความสำเร็จ โดยอาศัยการฝึกให้รู้จักการปฏิบัติตน รู้จักควบคุมตนเองจึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตติยา ปทุมราษฎร์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าทำให้บุคลากรพ้นจากงาน คือการให้บุคคลที่ทำงานไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพ ขาดการชวนช่วยขาดการปรับปรุงตนเองพ้นจากงานเป็นสิ่งที่ทำกันอยู่ทั่วไปในต่างประเทศสำหรับสังคมไทยเป็นเรื่องลำบาก โดยเฉพาะในระบบราชการ ในภาคเอกชนการให้บุคคลพ้นจากงานทำได้ไม่ยากนัก ด้วยเหตุนี้ภาระอันหนักในการจัดการงานบุคคลจึงอยู่ที่การรับคนเข้ามาในตอนต้น คือ ต้องแน่ใจว่าเป็นคนดีมีฝีมือจริงๆ จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประครอง พงษ์ชนะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักขรรวาศธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

3.1 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความสัตย์ มีความสัมพันธ์สูงสุดที่สอดคล้องมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าคนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อตรงในทางที่ถูกต้องดีงาม ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง บุคคลอื่น สังคมและประเทศชาติ โดยตั้งใจกระทำสิ่งที่ดีงามประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความซื่อตรง มีการประพฤติตรงทั้งต่อเวลา ต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ทำงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง ไม่พูดปด ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ประพฤติตรงไม่เอินเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่ใช่เล่นกลคิดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่คิดคดทรยศ ปลอดภัยจากความรู้สึกลำเอียง อคติ มีความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น ทำให้การบริหารบุคคลากรมีความยุติธรรม ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมยุรี แสนสุข (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัย

พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกัน กับ สุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการข่มใจตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการที่ผู้บริหารมีการรู้จักบังคับตัวเองไม่ให้โลภอยากได้ในทางทุจริตผิดศีลธรรม ในเรื่องที่ย้ายวนให้เกิดความโลภ ไม่ให้ใครเดือดร้อนคิดอาฆาตพยาบาทจองเวร ในเรื่องที่ยกย่องให้เกิดความโกรธอาฆาตพยาบาทจองเวร ไม่ให้หลงมกมาย ในเรื่องที่ยกย่องให้เกิดความหลงมกมาย จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของเจริญศรี พันปี (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมคุณธรรมเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านและพฤติกรรมการบริหารงานทั้ง 4 งาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

3.3 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการอดทน อดกลั้น มีความสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมายไม่ท้อถอย ซันติในที่นี้ มุ่งในแวงวิริยะ คือเพียรอดทน ไม่หวั่นไหวย่อท้อต่ออุปสรรคแห่งชีวิต ความสามารถรักษาใจให้ปกติไม่ว่าจะประสบกับความเปลี่ยนแปลงทั้งนำพอใจและไม่นำพอใจก็ไม่ท้อถอยในการทำความดี จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอารมณต์เตงชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษารุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาพบว่า จิตสำนึกผู้บริหารกับการ บริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

3.4 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความเสียสละ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นแก่ตัวเป็นการให้ที่มีแรงผลักดันจากความต้องการให้สิ่งดีๆ แก่ผู้อื่น โดยการเสียสละเพื่อช่วยเหลือกันไม่ต้องใช้เวลาหรือคำนึงถึงปัจจัยว่าผู้ใดที่เราควรช่วย เช่น จะช่วยเหลือคนไหน คนที่มีฐานะจนแค่ไหนจึงควรจะช่วย เป็นต้น แต่มนุษย์ควรเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสมกับตน รวมทั้งมีการเสียสละทรัพย์ สิ่งของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น แลการสละอารมณ์ หมายถึง เป็นผู้รู้จักปล่อยวางอารมณ์ที่เป็นข้าศึกต่อความสงบใจ จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุจิภาส คำแก้ว (2558, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี พบว่า ด้านการข่มใจตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีควรรู้จักบังคับตัวเองไม่ให้โลภอยากได้ในทางทุจริตผิดศีลธรรม ผิดฝันทนได้ ไม่ทำอะไรตามความต้องการ หรือตามอารมณ์ของตน ให้สำนึกอยู่ในเหตุผลและคุณธรรม และการยับยั้งใจของตนไม่ให้หลงมัวเมาอยู่กับอบายมุข ฟุ้งซ่านทะยานอยากกับสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรม รวมทั้งรู้จักควบคุมอารมณ์ไม่ให้โกรธง่ายหรือเกลียดง่าย

1.2 การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีควรให้บุคคลที่ทำงานไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพ ขาดการขวนขวายขาดการปรับปรุงตนเองพ้นจากงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานงานสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2.2 ควรศึกษาสภาพและปัญหาแรงจูงใจในการทำงานในสถานศึกษาทั้งครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กันยา ผัดนุ่น. (2554). พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2542). ทฤษฎีบริหารองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์
- จตุรงค์ พรพุทธิรักษา. (2555). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เจริญศรี พันปี. (2546). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชัยญา ชนะมาร. (2556). การศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- จิตติยา ปทุมราชภักดิ์. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ประครอง พงษ์ชนะ. (2557). การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปัญญา แก้วกัญญา. (2545). ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ปฏิบัติจริง และบทบาทหน้าที่คาดหวังด้านวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พรศักดิ์ ทับทิมหิน. (2551). การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มยุรี แสนสุข. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มาธวรรย์ อิงแอบ. (2556). พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มาลี สุริยะ. (2556). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

รุจิภาส คำแก้ว. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

(2552). รายงานการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี. (2557). ข้อมูลสารสนเทศ. สระบุรี: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อารมณั เต็งชู. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

