

**แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**
**Guidelines for Developing Moral Ethics Based on the Buddhist
Principle of Suppurisadhamma 7 for School Administrations Under
Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office**

ฉัตรภาทร์ นามจันดี¹ ไตรรัตน์ สิทธิกุล² ธนรัตน์ ตริสวัสดิชัย³

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม¹

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต^{2, 3}

สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม^{2, 3}

Chattraphat Namjundee¹ Trairat Sittithun² Tanarat Tirasawasdichai³

Master's degree students Department of Educational Administration

Siam Technology College¹

Advisor Master of Education Degree Program^{2, 3}

Department of Educational Administration Siam Technology College^{2, 3}

E-mail : 62008113016@siamtechno.ac.th¹

Received : 24 September 2024

Revised : 3 October 2024

Accepted : 30 December 2024

บทคัดย่อ

สำนักงานครุสภาได้กำหนดกรอบมาตรฐานการประกอบวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียน แต่จากผลการศึกษาของนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารงานที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล รวมถึงส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน และจากการศึกษาผลงานวิจัยที่ปรากฏในยุคปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คน โดยการสุ่มผู้บริหารแบบเจาะจง และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดตัวอย่าง 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม ($\bar{X} = 4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ ($\bar{X} = 4.27$) 2) แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่าในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารต้อง 2.1) ศึกษาและเข้าใจหลักของความจริงอย่างมีเหตุและผล วิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2.2) มีจุดมุ่งหมายของหลักการปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ทราบประโยชน์ของสิ่งที่พึงกระทำ สามารถอธิบายกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ 2.3) เข้าใจและยอมรับความสามารถของตนเอง ยอมรับความเป็นจริงในสิ่งที่ตนเองไม่มีความสามารถ และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง มีความสุขุมรอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ วางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา 2.4) รู้จักวางแผนการทำงานควบคุมการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า มอบหมายงานได้เหมาะสมกับกำลังความรู้ความสามารถของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และวางตัวอย่างเหมาะสม 2.5) ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และดำเนินงานตามเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น และพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ 2.6) เข้าใจวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ พร้อมให้การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น และหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคมตามควรแก่บทบาทหน้าที่ 2.7) มอบหมายงานให้บุคคลตามความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถตามความถนัดอย่างเต็มที่ ให้ขวัญกำลังใจแก่ครู ทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองในวิชาชีพ ยกย่อง ชมเชย หรือตำหนิลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบของทางราชการ

คำสำคัญ: หลักสัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารโรงเรียน, การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The Teachers Council of Thailand has set the professional standards for school administrators to behave with morality and ethics because school administrators will be good role models for personnel in the school. However, from the study results of educational administration scholars, it was found that school administrators have administrative behaviors that lack morality and ethics, which affects personnel administration, including both direct and indirect impacts on the quality of education in the school. From the study of current research results, it was found that school administrators can develop morality and ethics with the principles of the 7 Sappurisdhamma. Therefore, the researcher is interested in studying the development of morality and ethics according to the principles of the 7 Sappurisdhamma to increase efficiency in personnel administration of school administrators under the Office of the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area. The objectives are to 1) study the level of morality and ethics according to the principles of the 7 Sappurisdhamma of school administrators under the Office of the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area and 2) present guidelines for developing morality and ethics using the principles of the 7 Sappurisdhamma to increase efficiency in personnel administration of school administrators under the Office of the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area. The sample used in this research was 5 school administrators, by random sampling of administrators and teachers of schools under the Office of the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area. The sample size was determined according to the table of Krejcie and Morgan, resulting in a sample size of 169 people. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in the research were mean, standard deviation, and content analysis from interviews with executives.

The research results found that 1) The level of morality and ethics according to the principles of the 7 Sappurisdhamma of school administrators under the Office of the Primary Education Area of Nakhon Nayok was at a high level overall ($\bar{X} = 4.34$). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was the aspect of being aware of the community ($\bar{X} = 4.39$), followed by the aspect of knowing the appropriate time ($\bar{X} = 4.37$), and the aspect with the lowest average value was the aspect of being aware of



the cause ($\bar{X} = 4.27$). 2) The guidelines for developing morality and ethics with the principles of the 7 Sappurisadhamma to increase the efficiency of personnel administration of school administrators under the Office of the Primary Education Area of Nakhon Nayok found that in personnel administration of school administrators using the principles of the 7 Sappurisadhamma, administrators must 2.1) study and understand the principles of truth with reason and logic, analyze the causes of the situation, and be responsible for performing their duties. 2.2) have the purpose of the principles of practice, understand the objectives and goals set, and know the benefits of what should be done. Able to explain the process leading to the set goals 2.3) Understand and accept one's own abilities, accept the reality of what one is not capable of and accept one's own mistakes, be prudent, be able to control one's emotions in various situations, behave appropriately for one's position, be consistent, behave in a way that is acceptable and trusted by subordinates 2.4) Know how to plan work, control the use of resources to be beneficial and worthwhile, assign tasks appropriately according to the knowledge and abilities of the personnel, listen to others' opinions and behave appropriately 2.5) Be punctual in work, prioritize work and perform work according to the specified time appropriately, do not criticize subordinates in front of others, and always develop work to be advanced and up-to-date 2.6) Understand the culture, traditions and customs of the society in which the school is located, and promote and support the conservation of local culture and traditions, and find opportunities to join social activities appropriate to the role and duty 2.7) Assign tasks to individuals according to their knowledge and abilities appropriately, give everyone an opportunity to fully demonstrate their abilities and aptitudes, encourage teachers both personally and professionally, support and encourage subordinates to develop themselves in their profession, and praise, compliment or punish subordinates according to government regulations.

Keywords: Sappurisadham 7 for school administrators, Development of moral ethics, Human resource management

1. บทนำ

สำนักงานคุรุสภาได้กำหนดกรอบมาตรฐานการประกอบวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียน แต่จากผลการศึกษานักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารงานที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล รวมถึงส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน และจากการศึกษาผลงานวิจัยที่ปรากฏในยุคปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2.2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 35 คนและครู จำนวน 294 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน โดยการสุ่มผู้บริหารแบบเจาะจง และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดตัวอย่าง 169 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายกเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อรวบรวมข้อมูล โดยนำเนื้อหาที่ได้บันทึกมาทำการถอดความ ทั้งที่เป็นคำพูด อากัปกิริยาและท่าทีของผู้ให้สัมภาษณ์ในขณะทำการสัมภาษณ์ นำมาจัดระบบด้วยการแจกแจง ด้วยการตีความและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อนำมาสังเคราะห์และจัดกลุ่มข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่การนำข้อความของผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมาบูรณาการและจัดเรียงให้ เข้ากลุ่มเพื่อนำไปกำหนดเป็นปัจจัยในด้านต่าง ๆ ตามหลักการและทฤษฎีที่เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยปราศจากอคติ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง โดยใช้ความถี่ (Frequency)

2) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC

2.2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการอธิบายประกอบความเรียง

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยการนำเสนอข้อมูลใน 3 ลักษณะ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการอธิบายประกอบความเรียง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 169 คน เป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 เพศหญิง 115 คน คิดเป็นร้อยละ 68.05 อายุ 20 – 29 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.53 อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.12 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.89 ระหว่าง 5-10 ปีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.63 ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50

คุณธรรมจริยธรรมด้านหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน มีระดับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปรีสญญตา) ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม (กาลัญญตา) ($\bar{X} = 4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา) ($\bar{X} = 4.27$)

ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา) โดยรวมและรายด้าน มีระดับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีเหตุผลก่อนจะพูด จะทำอะไร จะคำนึงถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และ เมื่อประสบปัญหาจากการปฏิบัติงานผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหานั้น ($\bar{X} = 4.27$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและเหตุผล ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$)

ด้านความเป็นผู้รู้จักผล (อัตถ์ญาณุตตา) โดยรวมและรายด้าน มีระดับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้และผู้บริหารรู้จักและเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูเพื่อให้เข้าใจตรงกัน ($\bar{X} = 4.31$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารอธิบายความมุ่งหมายและหลักการของการปฏิบัติงานให้คณะครูเข้าใจ ($\bar{X} = 4.26$)

ด้านความเป็นผู้รู้จักตน (อัตตญาณุตตา) โดยรวมและรายด้าน มีระดับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวางตนได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับตามความเป็นจริงในสิ่งที่ตนเองไม่มีความสามารถ ($\bar{X} = 4.36$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเมื่อตนเองเป็นต้นเหตุ ($\bar{X} = 4.25$)

ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ (มัตตญาณุตตา) โดยรวมและรายด้าน มีระดับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารควบคุมการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้จ่ายทรัพย์ได้เหมาะสมกับฐานะของตน ($\bar{X} = 4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ยึดมั่นถือมั่นความคิดของตนเองจนเกินไป ($\bar{X} = 4.25$) ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม (กาลญาณุตตา) โดยรวมและรายด้าน มีระดับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น ($\bar{X} = 4.35$)

ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปริสญาณุตตา) โดยรวมและรายด้าน มีระดับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรู้จักสภาพทางกายภาพของชุมชนและผู้บริหารปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นและผู้บริหารหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคมตามควรแก่บทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.39$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรู้จักและเข้าใจสภาพวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ของสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ($\bar{X} = 4.33$)

ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคลโปรปรียญตา)โดยรวมและรายด้าน มีระดับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย หรือตำหนิโทษผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 4.38$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้การบำรุงขวัญครูทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$)

5. อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมด้านหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ 1. ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปริสัญญตา) 2. ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม (กาลัญญตา) 3. ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคลโปรปรียญตา) 4. ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ (มัตตัญญตา) 5. ด้านความเป็นผู้รู้จักผล (อัตถัญญตา) 6. ด้านความเป็นผู้รู้จักตน (อัตตัญญตา) และ 7. ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา)

2. ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยนำมาอภิปรายโดยมีความเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา) พบว่า คุณธรรมจริยธรรมด้านหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดารู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน การพิจารณา พร้อมวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท คงเมือง ทวีศักดิ์ สุขกมล และ Mukadder Boydak Ozan & Tuncay Yavuz Ozdemir and Ramazam Yirci ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการ รู้กฎแห่งธรรมดารู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล การรู้จักพิจารณาให้รู้แห่งความเสื่อม ความเจริญ กฎหมาย และระเบียบการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี

2.2 ด้านความเป็นผู้รู้จักผล (อัตตัญญูตา) พบว่า คุณธรรมจริยธรรมด้านหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายของหลักการปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ทราบประโยชน์ของสิ่งที่พึงกระทำ สามารถอธิบายให้คณะครูเข้าใจทำให้นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสา รุ่งเรือง มารยาท คงเมือง พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ และ สมชาย บุญศิริเกสซ์ที่พบว่า ผู้บริหารมีการวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงานตามสภาพจริงโดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการแสดงออกถึงเป้าหมายอย่างชัดเจน อีกทั้งยังเข้าใจถึงผลลัพธ์ของเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการบริหารงานโดยยึด ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ชัดเจน สามารถประเมินสถานการณ์และเตรียมการป้องกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

2.3 ด้านความเป็นผู้รู้จักตน (อัตตัญญูตา) พบว่า คุณธรรมจริยธรรมด้านหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับความสามารถของตนเอง มีความเสมอต้นเสมอปลาย และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ สมชาย บุญศิริเกสซ์ สุภัสสา รุ่งเรือง และ มารยาท คงเมือง ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้รู้จักตนจะประพฤติตนตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมแสดงความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และแสดงความถ่อมตน ความสุขุมรอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เสียสละและมีน้ำใจกับทุกคน ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการทำงานที่เกินกว่ากำลังของสถานศึกษาจะดำเนินการได้ โดยลำพัง เสมอต้นเสมอปลาย ตลอดจนสามารถปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ศรัทธาและไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

2.4 ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ (มัตตัญญูตา) พบว่า คุณธรรมจริยธรรมด้านหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักวางแผนการทำงานควบคุมการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามอบหมายงานได้เหมาะสมกับกำลังความรู้ความสามารถของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และวางตัวอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ สุขกมล สุภัสสา รุ่งเรือง พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ และ สมชาย บุญศิริเกสซ์ ที่พบว่า ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ผสมผสานอยู่ในการบริหารงานของผู้บริหาร กำหนดปริมาณภาระงานในแต่ละตำแหน่ง หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการดำเนินงานในสถานศึกษา การบริการงานและการวางแผนยุทธศาสตร์

โครงการต่าง ๆ มีการใช้หลักธรรมข้อนี้ในการบริหารงานเชิงบูรณาการของผู้บริหารในการรู้ขอบเขตความพอดี พอเหมาะด้านการบริหารการเงินให้สอดคล้องกับงบประมาณและในการดำเนินงาน และโครงการต่าง ๆ

2.5 ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม (กาลัญญุตตา) พบว่า คุณธรรมจริยธรรมด้านหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และดำเนินงานตามเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตธัมโม พระมหาสาธิต สุภระเมธี มารยาท คงเมือง และ สุภัสสา รุ่งเรือง ที่พบว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท หลักสัปปุริสธรรม 7 คือ คุณธรรมเป็นตัว คอยกำหนดให้คนประพฤติปฏิบัติผู้ที่พัฒนาพฤติกรรมตนในฐานะอยู่ในสังคมควรกระทำตนเป็นแบบ อย่างที่ดีให้กับคนอื่นและจะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดี ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานได้เสร็จทันเวลา อีกทั้งตรงต่อเวลาใน การปฏิบัติงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ได้เหมาะสม ผู้บริหารสามารถใช้เทศกาลวาระต่าง ๆ มาจัดงานที่ทำให้เกิดความรักสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในหมู่คณะ ทุ่มเทอุทิศตน อุทิศเวลาให้กับการทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

2.6 ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปรีสัญญุตตา) พบว่า คุณธรรมจริยธรรมด้านหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสภาพวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ของสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท คงเมือง ทวีศักดิ์ สุขมงคล และ สุภัสสา รุ่งเรือง ที่พบว่า ผู้บริหารรู้และเข้าใจ สภาพขนบธรรมเนียม ประเพณี ของสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ อีกทั้งผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ตลอดจนปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับ ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น พร้อมทั้งหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคมตามควรแก่บทบาทหน้าที่

2.7 ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคัลปโรปริญญุตตา) พบว่า คุณธรรมจริยธรรมด้านหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองในวิชาชีพ มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ สมชาย บุญศิริเกสัช Sabre Cherkowski & Keith D. Walker and Benjamin Kutsyuruba ที่พบว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน เชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบที่ นำหลักธรรม มาเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานและการดำเนินชีวิต เสริมสร้างคุณธรรม ความรู้ความสามารถและ

ทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคุณธรรม ความรู้ความสามารถ ของตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้ง การสร้างกรอบจรรยาบรรณทางศีลธรรมมีความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในหน่วยงานทางศีลธรรมของตนเอง เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนทุกคน ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันและผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในที่สุด

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

(1) ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและเหตุผล ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเข้าใจในลักษณะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ด้านความเป็นผู้รู้จักผล (อัตถัญญตา) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารอธิบายความมุ่งหมายและหลักการของการปฏิบัติงานให้คณะครูเข้าใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประชุม วางแผนให้คณะครูเข้าใจถึงความมุ่งหมายและหลักการของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

(3) ด้านความเป็นผู้รู้จักตน (อัตตัญญตา) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเมื่อตนเองเป็นต้นเหตุ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ควรมีการอบรมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในโรงเรียน

(4) ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ (มัตตัญญตา) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ยึดมั่นถือมั่นความคิดของตนเองจนเกินไป ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ควรจัดกิจกรรมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติการยึดมั่นในความคิดของตนเอง และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

(5) ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม (กาลัญญตา) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ควรแนะนำให้ผู้บริหารสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่นและแนะแนวทางการใช้จิตวิทยาในการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา

(6) ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปรีชาญาณ) ด้านที่มีค่าเจียนน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรู้และเข้าใจสภาพวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ของสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ควรจัดสัมมนาให้ความรู้ผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ของสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่

(7) ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคลโพรปรีตยา) ด้านที่มีค่าเจียนน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้การบำรุงขวัญครู ทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบำรุงขวัญครู สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู และผู้บริหารสถานศึกษากล่าวยกย่องชมเชยแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านหลักธรรมอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก เพื่อนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ นำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

(2) ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านหลักสัปปริสธรรม 7 กับแนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

7. เอกสารอ้างอิง

พระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตธัมโม (จำปาสุข) และพระมหาสากล สุภระเมธี. (2561). *ศึกษาหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท*. วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์, 1(2).

พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ และ สมชาย บุญศิริเกสัช. (2558). *การบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง*. การประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติเครือข่ายบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 15. มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ.

ทวีศักดิ์ สุขกมล. (2560). *การใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารงานเชิงบูรณาการของผู้บริหารเทศบาลตำบลป่าไผ่ อำเภอพร้าวกะเทียม จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มารยาท คงเมือง. (2559). *คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจังหวัดอุทัยธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2567. จาก http://ns.nsrui.ac.th/bitstream/nsru/102/1/Marayath_Kongmuang.pdf



- สุรัชชา รุ่งเรือง. (2560). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2564). การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม, 1(3).ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567. จาก <https://ojs.kmutnb.ac.th/index.php/bid/article/viewFile/5681/3869>
- Boydak Özcan, M., Yavuz Özdemir, T., & Yirci, R. (2017). *Ethical Leadership Behaviours of School Administrators from Teachers' Point of View*. Foro de Educación, 15 (23).
- Cherkowski, S. L., Walker, K. D., & Kutsyuruba, B. (2015). *Principals' Moral Agency and Ethical Decision-Making: Toward a Transformational Ethics*. International Journal of Education Policy & Leadership, 10(5).