

“การครองตน” แบบอย่างคุณธรรมจริยธรรมอันดีงามของผู้บริหารการศึกษา "Self-Governance" Good Moral and Ethical Role Model of Educational Administrators

ณัฐภัทร หงส์สายพิน¹ และ พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญโญ²

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2}

Nattapat Hongsaipin¹ and Phramaha Pisit Visitthapanyo²

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus^{1,2}

Corresponding Author, Email: 6405102018@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การครองตนเป็นหลักคุณธรรมจริยธรรมพื้นฐานที่ผู้บริหารการศึกษาควรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และบริบทของสถานศึกษา บทความนี้นำเสนอการครองตนของผู้บริหารการศึกษาในฐานะรากฐานของการเป็นแบบอย่าง (Role Model) โดยอธิบายผ่านกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี 3 ประการ ได้แก่ (1) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ (2) หลักธรรมาภิบาล ซึ่งมุ่งความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่าในการบริหารจัดการ และ (3) หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา พรหมวิหาร 4 และสัปปริยธรรม ที่มุ่งพัฒนาตนเองทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญา

การบูรณาการกรอบแนวคิดดังกล่าวทำให้เห็นว่าการครองตนมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะส่วนบุคคล หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา และการยอมรับจากครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อันส่งผลต่อการครองคนและครองงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังเอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและธรรมาภิบาล นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การครองตนของผู้บริหารการศึกษายาได้กรอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ธรรมาภิบาล และหลักพุทธธรรม จึงเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดีในยุคการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ธรรมาภิบาล; ผู้บริหารการศึกษา

* ได้รับบทความ: 12 พฤศจิกายน 2568; แก้ไขบทความ: 13 ธันวาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 25 ธันวาคม 2568

Abstract

Self-conduct is a fundamental moral and ethical principle that educational administrators should uphold as a guiding framework for appropriate behavior in alignment with their roles, responsibilities, and institutional context. This article conceptualizes self-conduct as the foundation of being a role model in educational leadership, explained through three integrated theoretical frameworks: (1) Ethical Leadership, which emphasizes integrity, transparency, fairness, and accountability; (2) Good Governance, which highlights participation, responsibility, transparency, rule of law, and effectiveness in organizational management; and (3) Buddhist principles, particularly the Threefold Training (Sīla, Samādhi, Paññā), the Four Sublime States (Brahmavihāra), and the qualities of a virtuous person (Sappurisa-dhamma), which focus on holistic self-development in moral discipline, mental cultivation, and wisdom.

The integration of these frameworks demonstrates that self-conduct is not merely an individual characteristic but a strategic leadership mechanism that fosters trust, credibility, and acceptance among teachers, staff, students, parents, and the community. Such moral leadership enables administrators to effectively manage people and tasks while cultivating an organizational culture grounded in ethics and governance. Ultimately, self-conduct grounded in ethical leadership, good governance, and Buddhist principles serves as a critical foundation for sustainable educational quality and exemplary leadership in a rapidly changing era.

Keywords: Ethical Leadership; Good Governance; Educational Administrators

บทนำ

การเป็นแบบอย่าง (Role Model) หรือการเป็นต้นแบบที่ดี (Good Model) นับเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารการศึกษายุคใหม่ โดยเฉพาะในบริบทของสังคมฐานความรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารมิได้มีบทบาทเพียงกำหนดนโยบายหรือสั่งการเท่านั้น หากแต่ต้องเป็น “ต้นแบบ” แห่งความคิดและการกระทำที่สะท้อนถึงความคิดสร้างสรรค์ การยึดมั่นในหลักการ การใช้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ และความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ การเป็นแบบอย่างจึงมิใช่เพียงการแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ แต่เป็นการแสดงออกถึงอัตลักษณ์ภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความน่าเชื่อถือ จนได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมโดยรวม

แนวคิดเรื่องการเป็นแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกับหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ซึ่งมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามครรลองคลองธรรม ทั้งในมิติของการตัดสินใจเชิงนโยบายและการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมย่อมต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความโปร่งใส ความน่าไว้วางใจ และความเอาใจใส่ดูแลผู้ตามอย่างทั่วถึง คุณลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การในระยะยาว ดังที่สุรรัตน์ ไชยชมภู (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นแบบอย่างคือการเป็นตัวแบบของการประพฤติปฏิบัติตนที่สามารถยืนหยัดในหลักคุณธรรมจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลและสังคม

อย่างไรก็ตาม การจะเป็นแบบอย่างที่ดีได้อย่างแท้จริงนั้น ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องเริ่มต้นจาก “การครองตน” ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมส่วนบุคคล การครองตนหมายถึงการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องดีงาม มีความสมดุลทั้งด้านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม เป็นศิลปะแห่งการปกครองชีวิตให้ดำรงอยู่บนเส้นทางแห่งความถูกต้อง อันจะนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จอย่างยั่งยืน (พระมหาบุญมี มาลาวิโร, 2550) ในทำนองเดียวกัน ปรีชา อยู่ภักดี (2551) อธิบายว่าคุณธรรมจริยธรรมในการครองตนของผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วยหลักการหลักสี่อย่างคือ ความมัธยัสถ์ การพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง ความมีวินัยในตนเอง ความเมตตากรุณา การรู้จักยับยั้งชั่งใจ การเปิดรับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ รวมถึงการยึดมั่นในจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของสังคม

ในบริบทของการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล การเป็นแบบอย่างมิได้จำกัดเพียงพฤติกรรมส่วนบุคคลเท่านั้น หากยังครอบคลุมถึงการเป็นต้นแบบด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารที่สามารถบูรณาการหลักการครองตนเข้ากับบทบาทหน้าที่เชิงวิชาชีพ ย่อมก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นทั้ง “นักคิด” และ “นักปฏิบัติ” ที่มีจิตสำนึกสาธารณะ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การศึกษาประเด็นการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน อันจะเป็นรากฐานของการบริหารการศึกษาที่มีธรรมาภิบาลและมุ่งสู่ความยั่งยืนในอนาคต

แนวคิดการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ของผู้บริหารการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้สอดคล้องกันว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้เกิดการยอมรับและความน่าเชื่อถือ สร้างแรงจูงใจ เกิดความไว้วางใจ และนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร (สมชาย เทพแสง, 2552; ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2553) อีกทั้งผู้นำต้องซื่อสัตย์ ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหา รับฟังความคิดเห็น และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งเป็นฐานของวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2553)

ในเชิงระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ระบุพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้เป็นตัวบ่งชี้สำคัญ เช่น การยึดมั่นในวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม การเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจ การขับเคลื่อนนวัตกรรม และการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงองค์กร ซึ่งสะท้อนว่า “Role Model” เป็นทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลและสมรรถนะเชิงภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาโดยตรง

นอกจากนี้ จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาได้ย้ำ “วินัยในตนเอง” และ “การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2550) ซึ่งสามารถมองได้ว่าเป็นข้อกำหนดทางจริยธรรมที่เชื่อมโยงกับการครองตนอย่างชัดเจน

แนวคิดคุณธรรม (Moral) และจริยธรรม (Ethics) ในบริบทผู้บริหารการศึกษา

1. คุณธรรม: รากฐานของความดีงามภายใน

คุณธรรมหมายถึงคุณงามความดีที่เกิดจากความสำนึกในจิต เป็นลักษณะนิสัยหรือคุณลักษณะภายในที่นำไปสู่การกระทำที่สังคมยอมรับ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543; ทิศนา เขมณี, 2546) และ Good (1973) ชี้ว่าคุณธรรมเกี่ยวข้องทั้ง “ความเคยชินของพฤติกรรมที่ดี” และ “คุณภาพของบุคคลตามมาตรฐานศีลธรรมของสังคม” ดังนั้นคุณธรรมของผู้บริหารจึงเป็น “ต้นทาง” ที่กำกับการตัดสินใจ การใช้อำนาจ และการบริหารคน

2. จริยธรรม: กรอบพฤติกรรมที่สังคมคาดหวัง

จริยธรรมหมายถึงแนวทางหรือกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อฐานะ กาลเวลา และสถานการณ์ (พระธรรมญาณมุนี, 2531; Good, 1973) จริยธรรมจึงเป็น “การแสดงออกภายนอก” ที่สะท้อนคุณธรรมภายใน เมื่อผู้บริหารยืนอยู่บนกรอบจริยธรรมที่ชัดเจน จะทำให้องค์กรเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เกิดความไว้วางใจ และลดความเสี่ยงของการใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสม

3. คุณธรรมจริยธรรมกับการบริหาร: จากตัวตนสู่ระบบ

คุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญต่อการบริหารในอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ (1) การสร้างภาวะผู้นำ (2) การจูงใจบุคลากร และ (3) การสร้างผลงานอย่างโปร่งใสคุ้มค่า (ประทวน บุญรักษา, 2552) และ Hester & Killian (2011) เสนอภาพผู้บริหารการศึกษาในฐานะ “ตัวแทนคุณธรรม” (moral agency) ของโรงเรียน ทำหน้าที่กำกับมาตรฐานจริยธรรมและดูแลความเอาใจใส่เชิงคุณธรรมในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่ครองตนได้จึงเป็นทั้ง “แบบอย่าง” และ “กลไกกำกับคุณภาพเชิงคุณธรรม” ของสถานศึกษา

“การครองตน” (Self-Governance): แก่นของการเป็นแบบอย่างคุณธรรมจริยธรรม

การครองตนได้รับการอธิบายว่าเป็นคุณธรรมต่อตนเอง เป็นการดำเนินชีวิตตามหลักธรรม ละชั่ว ทำดี ทำใจให้บริสุทธิ์ ดำเนินชีวิตสายกลาง และสอดคล้องกับวัฒนธรรม (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตรฉนะบุตร, 2542; พระมหาบุญมี มาลาวิชโร, 2550) อีกทั้งยังหมายถึงการบริหารจัดการตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลผลิตสูงสุด (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544) เมื่อสังเคราะห์ร่วมกัน “การครองตน” จึงมีทั้งมิติ “หลักธรรม” และ “สมรรถนะการจัดการตนเอง” ในเวลาเดียวกัน

สาระสำคัญของการครองตนคือการฝึกกาย วาจา ใจให้ดีงาม เพื่อให้การทำงานและการอยู่ร่วมกันมีความสุข (องอาจ เหลืองอ่อน, 2547) และเมื่อผู้บริหารต้องปรากฏตนต่อผู้ร่วมงานอยู่เสมอ พฤติกรรมของผู้บริหารจึงกลายเป็น “ภาพจำ” ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงคุณค่า (นิยม ไผ่โสภณ, 2543) ทำให้การครองตนไม่ใช่เรื่องส่วนตัว หากเป็น “วินัยสาธารณะ” ที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์กรและวัฒนธรรมโรงเรียน

“การครองตน” ในฐานะคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อหน้าที่การงาน

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2551) เสนอภาพการครองตนใน 3 มิติสำคัญ ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบพัฒนา “ผู้บริหารแบบอย่าง” ได้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง: วินัยกาย-วาจา-ใจ

ผู้บริหารควรครองตนให้ดำเนินชีวิตตามหลักธรรมของศาสนา มีความพอดีและสายกลาง โดยเน้น “ละชั่ว ทำดี ทำใจให้บริสุทธิ์” และสามารถยึดแนวทางมรรค 8 เป็นฐานการกำกับความคิด คำพูด และการกระทำให้ถูกต้องเหมาะสม เมื่อผู้บริหารรักษาวินัยในตนเองได้ จะเกิดความมั่นคงทางอารมณ์และการตัดสินใจ เป็นทุนทางคุณธรรมที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ

2. คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้อื่น: เมตตา ยุติธรรม และมนุษยสัมพันธ์

การครองตนของผู้บริหารต้องสะท้อนผ่านการครองใจคน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างในการทำงาน อย่างรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ เป็นประชาธิปไตย กล้าหาญทางจริยธรรม ยุติธรรม และปราศจากอคติ

พร้อมทั้งรู้จักใจและความต้องการของบุคลากร เพื่อสนองอย่างเหมาะสมบนฐานความดีงามและประโยชน์ส่วนรวม

3. คุณธรรมจริยธรรมต่อหน้าที่การงาน: โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งคุณภาพผู้เรียน

การครองตนต่อหน้าที่การงานสะท้อนผ่านความมุ่งมั่น รับผิดชอบต่อส่วนรวม การทำงานเชิงรุกอย่างมีระบบ มีแผนและเป้าหมาย ประเมินผลได้ ตลอดจนการบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด คำนึงค่า และโปร่งใส โดยเป้าหมายสูงสุดคือ “คุณภาพผู้เรียน” ทั้งด้านความรู้และคุณธรรม

สรุป

การครองตนเป็นฐานรากของการเป็นแบบอย่างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา โดยครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อหน้าที่การงาน เมื่อผู้บริหารครองตนได้ จะสร้างศรัทธา ความยอมรับ และแรงจูงใจในบุคลากร ส่งผลต่อความสามัคคีและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม นำไปสู่การครองคนและครองงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานคุณธรรมของผู้บริหาร

องค์ความรู้ใหม่

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

- ทิตินา แคมณี. (2546). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.
- นิยม ไผ่โสภา. (2543). พฤติกรรมการครองตน การครองคนและการครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชู แสงสุข. (2544). ทักษะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ประทวน บุญรักษา. (2552). คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ปรีชา อยู่ภักดี. (2551). การศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พระธรรมญาณมุนี. (2531). พระธรรมญาณมุนี 84. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์การพิมพ์.
- พระมหาบุญมี มาลาวชิโร. (2550). ครองตน ครองคน ครองงาน. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- พระมหาอดิสร ธีรสีโล. (2537). คุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2551). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วริยา ชินวรรณ. (2546). จริยธรรมในวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). เซา์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). กรณีศึกษา: ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เรดเพิร์นครีเอชั่น.
- สมชาย เทพแสง. (2552). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์: รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษ. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 6 (11), 83-95.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 1-15.
- องอาจ เหลืองอ่อน. (2547). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Good, C. V. (1973). Dictionary of education. New York, NY: McGraw-Hill.
- Hester, J. P., & Killian, D. R. (2011). The leader as moral agent: Praise, blame, and the artificial person. The Journal of Values-Based Leadership.