

ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

The Strategic Proposals for Development to Ethical Leadership of School Administrators Under The Office of Roi-Et Vocational Education

ชากร โมสกุล (Chakorn Mosakul)^{1*} ดร.ดาวรุวรรณ ถวิลการ (Dr.Dawruwan Thawinkarn)^{**}

(Received: November 29, 2023; Revised: February 22, 2024; Accepted: February 27, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อตรวจสอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 3 พันธกิจ 3 เป้าหมาย 3 วัตถุประสงค์ 5 กลยุทธ์ และ 15 แนวปฏิบัติตามกรอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 4 ด้าน สำหรับผลการตรวจสอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ABSTRACT

This research is a policy research. The objectives are 1) to create strategic proposals for the development of ethical leadership of school administrators and 2) to examine strategic proposals to improve ethical leadership of School Administrators under The Office of Roi-Et Vocational Education Using a semi-structured interview form. To conduct a content analysis and a 5-level rating scale type assessment, data were analyzed using the Mean and standard deviation The research results found that Strategic proposals for developing ethical leadership among school administrators. Under the Vocational Education Department of Roi Et Province Consists of a vision, 3 missions, 3 goals, 3 objectives, 5 strategies, and 15 guidelines according to the ethical leadership development framework in 4 areas.

¹Corresponding author: chakorn.m@kkumail.com

*นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Student, Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

For the results of the examination of strategic proposals for developing the ethical leadership of school administrators. Under the Vocational Education Department of Roi Et Province, overall, it is appropriate at a high level. The possibility is at a high level. and usefulness is at the highest level.

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์

Keywords: Leadership, Ethical leadership, Strategic proposals

บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์การที่ให้บริการทางการจัดการเรียนการสอน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นที่คาดหวังของสังคมที่จะพัฒนาสมรรถภาพที่อยู่ในระดับสูง เป็นผู้มีจริยธรรมและทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น [1] และเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารจึงถือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานทุกด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา สังคม และประเทศชาติอย่างสูงสุด [2] การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร และมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี ผู้บริหารจะต้องช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถ ด้านการบริหารจัดการ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา มีบุคลิกภาพที่ดี และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายาม และแสดงความสามารถให้สูงขึ้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของ ผู้บริหารเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับความรู้ ความสามารถ และความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความฉลาดทางศีลธรรมหรือจริยธรรม (Moral Quotient: MQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) จึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งใน และนอกสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ [3] ตามการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ Greenfield [4] ที่กล่าวไว้ว่า อาจารย์ใหญ่ไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อปัญหาด้านคุณธรรมของสังคมของนักเรียน และต่อวิชาชีพครู โดยปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งแม้ยากที่จะชี้ชัดได้ว่าอะไรถูกอะไรผิด อะไรควรและอะไรไม่ควรประพฤติปฏิบัติในแง่ของศีลธรรมก็ตาม สังคมมีความคาดหวังด้านจริยธรรมจากผู้นำสถานศึกษา เช่น 1) โรงเรียนต้องเป็นสถาบันแห่งศีลธรรม (moral institute) ที่ช่วยกำหนดปทัสถานของสังคม (social norm) 2) ผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบ ด้านศีลธรรม (moral agent) การตัดสินใจเรื่องใด ๆ ของผู้นำสถานศึกษาต้องอยู่บนเหตุผลค่านิยมทางศีลธรรม (moral value) เป็นหลักมากกว่าหลักการอื่นใด 3) การบริหารโรงเรียนจะต้องยึดหลักการทุ่มเทเพื่อให้เกิดบรรยากาศให้นักเรียนได้เจริญงอกงาม ได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

อาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด (อศจ.ร้อยเอ็ด) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 8 สถานศึกษาคือ 1) วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด 3) วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด 4) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด 5) วิทยาลัยการอาชีพพนมไพร 6) วิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย และ 8) วิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ ซึ่งคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดมีหน้าที่ตาม ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัด และอาชีวศึกษามาค พ.ศ. 2553 ที่กำหนดไว้ในข้อ 13 (3) ความเป็นตัวแทนของอาชีวศึกษาจังหวัดในอันที่จะร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่น และในภูมิภาค เพื่อ

สร้างภาพลักษณ์ และความเชื่อมั่นต่อการอาชีวศึกษา ซึ่งความเชื่อมั่นดังกล่าวย่อมเกิดจากผู้นำที่มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบ ความกล้าหาญทั้งการคิดและการกระทำ สามารถเผชิญกับปัญหา และตระหนักถึงความเป็นมนุษย์ของคนอื่น รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีหลักการและหลักจริยธรรมในการเป็นผู้นำ โดยที่การสร้างภาพลักษณ์ในด้านคุณธรรม การสร้างพฤติกรรม ควรจะสร้างให้เกิดเป็นบรรยากาศที่ได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน โรงเรียนและครู นักเรียนสามารถสร้างพฤติกรรมอันพึงประสงค์โดยไม่ได้อุปถัมภ์ [5] ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว จะเป็นการเสริมสร้าง และประชาสัมพันธ์ให้สังคมมีทัศนคติในเชิงบวกกับอาชีวศึกษาต่อไป

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการอาชีวศึกษาที่ยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจจัดทำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ประกอบด้วย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 สร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการจัดทำร่างข้อเสนอ จากนั้นนำไปตรวจสอบในระยะเวลาที่ 2 ซึ่งเป็นระยะตรวจสอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย มุ่งหวังให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อต้นสังกัด และผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปใช้วางแผนเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการจัดการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อตรวจสอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบาย (policy research) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดของวิโรจน์ [6] Oaks [7] และ Tashakkori & Teddlie [8] ที่ยึดหลักการวิจัยแบบผสมเพื่อให้ได้ข้อมูลในการจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายจากหลากหลายแหล่งตามหลักการสามเส้า (Triangulation) และหลักการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียระดับฐานราก (Grounded/Grass Root Stakeholders) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ และด้านการเสริมพลังอำนาจ โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาเพื่อสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีการดำเนินการวิจัย 2 วิธี คือ 1) การศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Document Study) ตามแนวคิดของ Greenfield [4] Sergiovanni [9] Yukl [10] Brown & Trevino [11] กนกอร [5] และสุเทพ [12] สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบออกมาได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม (Fairness) ความไว้วางใจ (Trust) ความเคารพ (Respect) และการเสริมพลังอำนาจ (empowerment) 2) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

- 1.1 คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป

1.2 วิทฤษฎานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป

1.3 ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา 10 ปี ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดทำร่างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

ระยะที่ 2 การตรวจสอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ด้วยการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert's Scale) เพื่อประเมินข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (utility) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบประเมินที่กำหนดไว้ดังนี้ [13]

4.51-5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต และสัมภาษณ์เชิงลึก (Dept Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีความโดดเด่นด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ คือ เป็นผู้นำที่สมบูรณ์พร้อมด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่องค์กรคุณธรรม โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.55) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

2. พันธกิจ มีทั้งหมด 3 ข้อ คือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2) สร้างเครือข่ายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ 3) ส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.43) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

3. เป้าหมาย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสมบูรณ์พร้อมด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2) มีเครือข่ายชุมชนองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.43) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.30) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

4. วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน และชุมชน 2) เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดเป็นรูปธรรม และ 4) เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาคุณธรรม โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.33) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.21) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.11)

5. กลยุทธ์ คือ 1) จัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) พัฒนาระบบกลไกการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5) สร้างกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่สถานศึกษาคุณธรรม โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.33) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.23) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.35)

6. แนวปฏิบัติ มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ 6.1 ด้านความยุติธรรม ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมีการจัดสรรวัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกได้ถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน ปราศจากความลำเอียง เช่น การมอบหมายภาระงาน การให้ความดีความชอบ และการส่งเสริมทักษะวิชาชีพ เป็นต้น 3) ผู้บริหารควรตัดสินใจ ด้วยความเป็นกลาง ไม่มีอคติ และยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง 4) ผู้บริหารควรตัดสินใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายใต้ข้อมูลที่เพียงพอและถูกต้อง ก่อนตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์เป็นสำคัญ 6.2 ด้านความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีอารมณ์ และจิตใจที่มั่นคง เช่น ปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเสมอต้นเสมอปลาย 2) จัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับ และข้อกำหนดการปฏิบัติงานในหน้าที่ 3) ผู้บริหารควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อคำพูด ข้อตกลง และกติกาก่ที่เกิดจากความเห็นชอบจากส่วนรวมสู่การปฏิบัติ 4) สร้างวัฒนธรรมให้กับผู้บริหาร ในการอุทิศเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 6.3 ด้านความเคารพ ได้แก่ 1) ส่งเสริมผู้บริหารให้มีทักษะในการปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษา และบุคคลทั่วไปด้วยความสุภาพและเป็นกัลยาณมิตร 2) ผู้บริหารควรให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน เช่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาใช้ประโยชน์ 3) ส่งเสริมการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และ 6.4 ด้านการเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากร เข้าถึง เลือกรับ และแลกเปลี่ยนข้อมูลต่อกันได้หลากหลายช่องทาง 2) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และจัดการความรู้ เป็นต้น 3) ผู้บริหารควรสนับสนุน ให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงานตามความถนัดของแต่ละคน 4) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของบุคลากร โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.43) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.26) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.35)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และแนวปฏิบัติ ที่กล่าวมานั้น มีผลการประเมินในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.45$ และ 4.48 ตามลำดับ และความ

เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.92$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงนโยบายอย่างเป็นระบบ มีการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างลุ่มลึก และใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบออกมา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความเคารพ และ 4) การเสริมพลังอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf [14] ที่กล่าวถึงจริยธรรมภาวะผู้นำมีความหมายรวมถึง ค่านิยม คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำที่อธิบายความหมายของจริยธรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมและแรงจูงใจ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) เชื่อถือได้ 3) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น และ 4) ความยุติธรรม และสอดคล้องกับ Northouse [15] ที่กล่าวถึง หลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความเคารพ การบริการ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และสร้างชุมชน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของหนูไกร [16] ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจักรพงศ์ [17] ที่ศึกษาองค์ประกอบทางจริยธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักเรียนนายสิบตำรวจในภาคเหนือตอนบน ของประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ด้านความเคารพ 2) ด้านการบริการ 3) ด้านความยุติธรรม 4) ด้านความซื่อสัตย์ 5) ด้านความร่วมมือกับชุมชน 6) ด้านจริยธรรมต่อกฎหมาย 7) ด้านจริยธรรมต่อสังคม และ 8) ด้านจริยธรรมการอุทิศตน

ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และแนวปฏิบัติ ที่มีการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีผลการประเมินระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ รองลงมาที่มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสมตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และภาวะผู้นำ นอกจากนี้สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายังมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับตำแหน่ง โดยต้องผ่านการอบรมเพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ จริยธรรมและคุณธรรม ความรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การนิเทศ การสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการบริหารหลักสูตร ซึ่งมุ่งเน้นคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Guskey [18] ที่กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์มีเกณฑ์การประเมินประกอบด้วย 1) การยึดหลักการพิจารณาความเหมาะสมเป็นการประเมินว่ากลยุทธ์หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ นั้นเหมาะสมเพียงใด 2) การพิจารณาหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ เป็นลักษณะของการประเมินกลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้น มีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน และ 3) การยึดหลักพิจารณาความเป็นประโยชน์ เป็นการประเมินข้อมูลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ [19] ที่ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มี 3 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การนำตนเอง 2) กลยุทธ์การนำผู้อื่น และ 3) กลยุทธ์การนำองค์กร และได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรณี [20] ที่วิจัยเรื่องกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุขเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์ส่วนใหญ่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด นอกจากนี้ผลการประเมินยังมีทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของจักรพงศ์ [17] ที่ศึกษาองค์ประกอบทางจริยธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของนักเรียนนายสิบตำรวจในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ซึ่งผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้

1. สถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจน ทั้งด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมาย พร้อมทั้งการกำหนดเป้าหมายตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรคุณธรรม
2. อาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไปปรับใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ให้มีขีดความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและพัฒนาข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในบริบทอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาอาชีวศึกษามหาภาคเอกชน หรือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ผลการสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ครอบคลุมทุกบริบทของการอาชีวศึกษาในประเทศไทย
2. ควรทำการศึกษาการปฏิบัติการนำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาจริง และประเมินผลการพัฒนาที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. Peterson K. Evaluating Principals: Balancing Accountability with Professional Growth. New York: Sage; 2002.
2. Rattanaporn S, Suwimol P. A School Administration according to the Good Governance of the School Administrators under Ubon Ratchathani Educational Service Area 4. BUABANDIT Journal of Educational Administration. 2016; 16(1). Thai.
3. Surat C. Ethical leadership in educational institution administration. Educational journal Burapha University. 2014; 8(2). Thai.
4. Suthep Po. Ethical Leadership. Chiang Rai: Chiang Rai Rajabhat Institute; 2002. Thai.
5. Kanok-orn S. Leadership: Concept Theory and Development. Khon Kaen: Faculty of Education. Khon Kaen University; 2012. Thai.
6. Wirot S. School: Management as a learning organization. 5th ed. Bangkok: Thip Wisut Printing; 2005. Thai.
7. Oaks MM. Policy research for educational leader. A concept paper for a two- week intensive workshop for student in Doctoral Program in Educational Administration. KhonKaen: Faculty of Education, KhonKaen University; 2003.
8. Tashakkori A, Teddlie C. Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches. California: SAGE Publications; 1998.
9. Sergiovanni TJ. The Principalsip : A Reflective Practice Perspective. 4th ed. Boston: Ally and Bacon; 2001.
10. Yulk G. Leadership in Organization. Hamilton Printing Company; 2001.

11. Brown, Trevino. Moral Person and Moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*; 2006.
12. Suthep P. Development of Ethical Leadership Indicators of Administrators under Office of the Basic Education Commission. (Doctor of Administrators thesis, Program in Educational Administration). Khon Kaen University; 2012. Thai.
13. Boonchom S. Basic research (7th ed.), Bangkok: Suwiryasarn; 2002. Thai.
14. Greenleaf KR. *Servant – Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press; 1977.
15. Northouse PG. *Leadership : Theory and Practice*. (5th ed.). United State of America: Sang Publications, Inc.; 2010.
16. Nookrai M. Ethical Leadership Development of School Administrators under The office of Basic Education Commission. (Doctor of Administrators thesis, Program in Educational Administration). Burapha University; 2016. Thai.
17. Jakkapong W. Strategies of Ethical Leadership Development for Police Trainees in the Upper – Northern Thailand (Doctor of Philosophy thesis, Program in Educational Leadership and Human Resource Development). Chiang Mai University; 2018. Thai.
18. Guskey RT. *Evaluating Professional Development*. California: Sage Publication; 2000.
19. Kamolthip T. Strategies for Developing Ethical Leadership for Private School [Doctor of Administrators thesis, Program in Educational Administration]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2011. Thai.
20. Soranee K. Ethical Promotion Strategies of Public Health Personnel. Government inspectorate Ministry of Public Health No. 17 (Doctor of Philosophy). Kamphaeng Phet Rajabhat University; 2013. Thai.