

## ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT

อภิษฎร์ สุนทรพรพันธ์<sup>1</sup>, ศุภศิริ บุญประเวศ<sup>2</sup>, สุขุม เฉลยทรัพย์<sup>3</sup>, สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์<sup>4</sup>, จิรานุช โสภา<sup>5</sup>  
Apinrat Suntornponpan<sup>1</sup>, Supasiri Boonprawes<sup>2</sup>, Sukhum Chaleysub<sup>3</sup>, Supaporn Tungdamnernsawad<sup>4</sup>,  
Jiranuch Sopa<sup>5</sup>

Corresponding Author E-mail: abhinjarat2351@gmail.com

Received: Dec 11, 2024; Revised: Jan 25, 2025; Accepted: Feb 24, 2025

### บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์กร โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้จริยธรรมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคน โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดี ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทีมงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งเป็นบรรยากาศของการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่ยั่งยืนคือการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการในสังคมปัจจุบัน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว โดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติหรือสภาพแวดล้อม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมบนความรับผิดชอบ และมีความโปร่งใส ซึ่งส่งผลที่ดีต่อความยั่งยืนขององค์กร การบริหารองค์กรด้วยหลักคุณธรรม และมีภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านพฤติกรรม ความยุติธรรม ความเคารพนับถือ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ มุ่งเน้นการบริหารเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน ธรรมชาติ และการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียม สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างความไว้วางใจและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควบคู่กับความรู้ความสามารถ เพื่อบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณธรรม สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหาร, การพัฒนาที่ยั่งยืน

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

<sup>1</sup> Student in Doctor of Education Degree, Educational Leadership Graduate School, Suan Dusit University.

<sup>2,3,4,5</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

<sup>2,3,4,5</sup> Advisor, Faculty of Education, Suan Dusit University

## Abstract

This article aims to present the relationship between ethical leadership of executives and sustainable development in organizations. Ethical leadership refers to the behavior of leaders who prioritize ethics in driving the organization toward success. It involves demonstrating fairness and justice for all individuals while adhering to moral principles and values. Furthermore, ethical leaders inspire and set a good example for their teams in doing what is right. Ethical leadership fosters trust, cooperation, and collaboration within an organization, creating an environment conducive to effective development. Sustainable development is defined as development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs. It aims to achieve a balance between economic growth, social well-being, and environmental preservation, while ensuring a good quality of life and economic stability without depleting natural resources.

Ethical leadership plays a crucial role in promoting sustainable development. It enables executives to make responsible and transparent decisions, directly contributing to the long-term sustainability of both the organization and its environment. Leading with integrity, ethical behavior, and alignment with societal values such as justice, respect, honesty, trust, and accountability creates an organizational culture that fosters fairness and collaboration. A commitment to sustainable development, environmental responsibility, community involvement, and good governance ensures equitable access to resources for all stakeholders, which enhances operational efficiency. Additionally, ethical leadership allows organizations to adapt to social and economic challenges effectively. Therefore, executives should focus on developing their ethical leadership skills, understanding that leadership based on ethical values, empathy, and inspiration contributes to building a positive organizational culture. This approach drives long-term development in all aspects economic, social, and environmental.

**Keywords:** Ethical Leadership, Administrators, Sustainable Development

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีความผันผวนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ของผู้บริหารเป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องดำเนินงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ เป็นพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม (กัญญาภัก ไช้เพชร. 2565: 55) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางปัญหาและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เพราะการพัฒนาที่ยั่งยืนไม่ได้หมายถึงการเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการดูแลสังคม การรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม และการให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจริยธรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและโลกตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เน้นให้ความสำคัญในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยองค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืนไว้ 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านสังคม (People) 2) มิติด้านเศรษฐกิจ (Prosperity) 3) มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Planet) 4) มิติด้านสันติภาพและสถาบัน (Peace) และ 5) มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) (สำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ(สอวช.). 2564: ออนไลน์) จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารที่จะต้องตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่าง ๆ บนพื้นฐานของความถูกต้อง รอบคอบ รัดกุม สะท้อนถึงค่านิยมเชิงบวกและการนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความรับผิดชอบต่อค่านิยมถึงประโยชน์ส่วนรวมและผลเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิตของผู้คนและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว พร้อมทั้งเป็นผู้ขับเคลื่อนและสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้น โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อก่อรูปทางความคิดและเกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมรวมทั้งต่อยอดผลึกเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง (สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. 2567: 258) และเมื่อทุกคนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่วางอยู่บนพื้นฐานของทางจริยธรรมก็จะนำไปสู่การพัฒนาในทุกด้านได้อย่างยั่งยืน (Ardichvili. 2009: 445)

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักในการผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเชื่อมโยงกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทต่าง ๆ รวมถึงการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาในระยะยาวที่มีความสมดุลและยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

## ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม (กัญญาภัก ไช้เพชร. 2565: 55) เป็นคุณลักษณะความดีงามทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำ การบริหารจัดการ และการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรมจริยธรรมในการนำ การตัดสินใจ และการบริหารจัดการองค์กรจนได้รับความไว้วางใจและเกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (วิไลลักษณ์ ฐักิจ. 2567: 434) โดยเป็นแนวทางในการนำองค์กรที่ผู้นำให้ความสำคัญกับหลักการทางจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม การตัดสินใจ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เช่น การรักษาความยุติธรรม และการส่งเสริมค่านิยมและ

วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (Brown, et al. 2006: 595) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองครองธรรมโดยยึดหลักจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม จนเกิดความศรัทธาและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมส่วนรวมจนสามารถนำพาองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อชิรญาณ์ แยมทับ. 2562: 42) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีบทบาทในการสร้างความไว้วางใจและความยั่งยืนในองค์กร เนื่องจากการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบและโปร่งใสช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว (Northouse. 2019) และยังเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลในองค์กร เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและการปฏิบัติของผู้ตาม สามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ตามมีการประพฤติปฏิบัติและแสดงออกไปในทางที่ถูกที่ควร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การแสดงออกของผู้นำที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม และการบริหารองค์กรโดยอาศัยหลักการทางจริยธรรม การคำนึงถึงความถูกต้อง การมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการให้ความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กรในทุกด้าน และผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาทางจริยธรรม

### ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรโดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหาร เพราะเป็นบุคคลที่สามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมและศีลธรรมอันดีงามเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพของงานที่สมบูรณ์ ทำสิ่งถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจ เชื่อถือได้ เป็นคนดี เป็นผู้ฟังที่ดี เคารพและรับฟังผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ นึกถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (Kocabas, et al. 2009) ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับเกียรติยอมรับว่าเป็นผู้นำที่มุ่งคน เป็นตัวอย่างของการปฏิบัติที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ และไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย เป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น เป็นผู้ให้แรงบันดาลใจ กล้าหาญเข้มแข็ง และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติโดยการให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรมใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2559: 182) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือ นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน และนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตามส่งผลให้เกิดการยอมรับนับถือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน (ปัทมวรรณ โชติกลาง. 2566: 25) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจในการบริหารงาน (ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. 2562: 13) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถจูงใจผู้อื่นได้ ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตาม ทำให้เกิดการยอมรับและพึ่งพาซึ่งกันและกัน (วันเฉลิม รูปสูง. 2564: 24)

สรุปได้ว่า การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมในเชิงบวกทั้งของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนากระบวนการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคล ตลอดจนระบบในการทำงานขององค์กรที่มีลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัย และไว้วางใจซึ่งกันและกัน

### องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารเชิงจริยธรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนและพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการสนับสนุนและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีนักวิชาการได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความ

ยุติธรรม ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความน่าเคารพ และด้านความเป็นพลเมืองดี (วิภาวดี อินทร์ด้วง. 2561: 75) จากนั้นมีนักวิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหลือเพียง 4 ด้าน คือ ด้านการมีคุณธรรมและ ความดี ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพนับถือ (กัญญาภัค ไช้เพชร, และคนอื่น ๆ. 2565: 57) และล่าสุดได้มีผู้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความรับผิดชอบ และด้านความไว้วางใจ (จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. 2566: 23)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความหลากหลายตามแนวความคิดของผู้วิจัย แต่ข้อค้นพบที่มี นักวิชาการกล่าวถึงตรงกันมี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ นับถือ และด้านความเป็นพลเมืองดี โดยมีลักษณะดังนี้

ด้านความยุติธรรม (Show Just) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความ เป็นธรรม ไม่ ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และเป็นกลาง ปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Archie Carroll และ Ann Buchhaltz ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความเที่ยงธรรม และต้องสามารถตัดสินใจโดยใช้หลักจริยธรรมเป็นพื้นฐาน โดยต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และบูรณาการปัญหาทางจริยธรรมเข้ากับการบริหารจัดการ คุณลักษณะสำคัญ คือ ยึดมั่นในความถูกต้อง พิจารณาผลกระทบต่อทุกฝ่าย และมีความยุติธรรม (Carroll & Buchhaltz. 2015)

ด้านความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเป็นธรรม มีการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่ให้ทัศนะว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุในการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดคุณภาพ

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา โดยมุ่งงานให้มีประสิทธิภาพ และยอมรับผลดีผลเสียที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งตรงกับ Northhouse ที่ระบุว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม และต้องให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมรวมถึงการสร้างระบบที่ส่งเสริมให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาตนเองคุณลักษณะสำคัญ คือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารงานอย่างเป็นธรรม และการให้ผู้ตามมีส่วนร่วม (Northhouse. 2012)

ด้านความเคารพนับถือ (Respect Others) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความซื่อตรง ทรนหนักในคุณค่า รู้ถึงคุณค่าที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริง แล้วแสดงความเคารพนับถืออย่างสุภาพอ่อนโยน อ่อนน้อม ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเหมาะสมทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเคารพนับถือเกิดจากการสร้างการยอมรับศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องควบคู่กับการให้เกียรติผู้อื่นในการทำงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของการบริหาร

ด้านความเป็นพลเมืองดี (Good Citizen) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับของสังคมที่ถือปฏิบัติร่วมกัน ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และทำหน้าที่ของตนโดยไม่ขาดตกบกพร่อง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจพร ฉินอังกูร (2562) ที่สรุปว่า องค์ประกอบความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองที่ดี องค์ประกอบด้านมีจิตสำนึก ยุติธรรมในสังคม และองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

## การพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากโลกของเรากำลังเผชิญกับปัญหาวิกฤตหลายด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่เกินกว่าความสามารถในการฟื้นฟู และความไม่เสมอภาคในสังคม แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนมุ่งเน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบันโดยไม่ทำลายความสามารถในการตอบสนองความต้องการในอนาคต การพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงมุ่งให้ความสำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้โลกยังมีความสามารถในการพัฒนาในอนาคต (บานชื่น นักการเรือน. 2559: 67) การพัฒนาในรูปแบบนี้จึงเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองกับความต้องการของคนยุคปัจจุบัน ที่ต้องไม่ทำให้คนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องลดขีดความสามารถของตนเองในการพัฒนา โดยทั้งนี้ต้องทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น มีระบบสังคมเป็นธรรม มีระบบเศรษฐกิจมั่นคง มีสิ่งแวดล้อมที่ดีห่างจากภายนอกให้น้อยลง เน้นการพึ่งพาตนเอง ประชากรรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรเพื่อการผลิต (สถาบันไทยพัฒน์มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2563)

การพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียระดมแนวคิดกันเพื่อหาแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบัน โดยที่มิกระทบต่อความต้องการและการพัฒนาในอนาคตหรือเป็นปัญหาของคนในรุ่นถัดไป โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและสร้างความสมดุลระหว่างมิติต่าง ๆ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป็นการทำงานที่ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อวางแผนการพัฒนาในทุกมิติร่วมกันและสอดคล้องกับวิถีชีวิตที่เป็นไปตามธรรมชาติของบริบทพื้นที่นั้น ๆ ป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต รวมถึงสามารถเป็นองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดการต่อยอดการพัฒนาสืบต่อไปได้ (พุทธินันต์ ภาคเจริญ. 2565: 9) การพัฒนาที่ยั่งยืนนี้จึงมีลักษณะเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการ (Integrated) คือ ทำให้เกิดเป็นองค์รวม (Holistic) หมายความว่า องค์ประกอบทั้งหมดที่เกี่ยวข้องจะต้องมาประสานกันครบองค์ และมีลักษณะอีกอย่างหนึ่ง คือ มีดุลยภาพ (Balance) (วิชัย เทียนถาวร. 2560: 316)

สรุปได้ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นกระบวนการพัฒนาและการร่วมมือกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทุกภาคส่วนที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้คนในปัจจุบัน โดยไม่ทำให้ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนในอนาคตลดลง ซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืนมุ่งสร้างสมดุลระหว่างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนในระยะยาว

## ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการนำองค์กรด้วยหลักการของความถูกต้อง ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร แต่ยังมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในหลายมิติ เช่น การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม (Maak, et al. 2006: 99) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งเสริมการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลกระทบระยะยาวและตอบสนองต่อความท้าทายในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่องค์กรต้องเผชิญ (Waldman, et al. 2006: 1703) การนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการบริหารองค์กรทำให้การตัดสินใจมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือการพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ตลอดจนการบริการที่มีคุณค่าต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Schneider, et al. 2011: 9) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ผู้รับบริการ และชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร

การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ดีช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและเติบโตได้แม้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และโปร่งใส เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจ

จากภายนอกและภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนในหลายด้าน เช่น การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การสร้างความยุติธรรมในสังคม และการพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Avolio, et al. 2004: 841) นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีแนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนในการดำเนินชีวิตและการบริหารงาน (Concern for Sustainability) (Kalshoven. 2011: 51) ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและค่านิยมทางจริยธรรมที่ไม่เพียงแต่การฝึกอบรมทางเทคนิคและทักษะการบริหารเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา โดยการใช้ค่านิยมทางจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ (Bass, et al. 1999: 181)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถตัดสินใจได้อย่างมีความรับผิดชอบและโปร่งใส ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างความยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว

### สรุปผล

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์และมีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นต้นแบบด้านความประพฤติที่ตั้งตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ บริหารงานด้วยหลักคุณธรรมหรือหลักธรรมาภิบาล ยึดหลักการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ให้เกียรติผู้อื่นอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาตามเป้าหมายขององค์กร และพัฒนาจริยธรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในทุกด้าน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การตัดสินใจที่ยุติธรรม การเสริมสร้างความไว้วางใจ การส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน เป็นต้น

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องอาศัยความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่มีจริยธรรมจะต้องสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างมีความรับผิดชอบ และมองเห็นผลกระทบในระยะยาวทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการปฏิบัติตามหลักการจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำทุกคนไม่สามารถมองข้ามได้ เพราะผู้นำที่มีคุณธรรมและค่านิยมที่ถูกต้องสามารถเป็นแรงผลักดันในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับองค์กรและสังคม ทำให้การพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่เป็นความรับผิดชอบต่อตนเอง แต่ยังเป็นส่งเสริมความยั่งยืนในทุกมิติของการพัฒนาอย่างแท้จริง

### เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภัค ไช้เพชร และ จุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 51-64.
- จันทร์พิรุณ มหาหงษ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- บานชื่น นักการเรือน. (2559). การพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 17(2), 64 - 69.
- เบญจพร ฉินอังกูร. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 19(2), 35-48.
- ปัทมวรรณ โชติกลาง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พุทธินันต์ ภาคเจริญ. (2565). แนวทางการพัฒนาชุมชนหมู่บ้านไปสู่ความยั่งยืนในบริบทของสังคมเมือง กรณีศึกษาหมู่บ้านดงยาง หมู่ที่ 12 ตำบลสวนกล้วย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22(1), 37 - 50.
- วิชัย เทียนถาวร. (2560). ความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการลดขยะ ชุมชนแม่กา อำเภอมะเข่ จังหวัดพะเยา. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 25(2), 316- 330.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีไลลักษณ์ ฐักิจ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก. Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani, 7(2), 427-446.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.). (2564). SDGs คืออะไร รู้จัก 5 เป้าหมายแรกจากมิติสังคม. เข้าถึงเมื่อวันที่ [2 มกราคม 2568] จาก <https://www.nxpo.or.th/th/8081>.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2567). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทริปปี้ลกรุ๊ป.
- อชิรญาณ์ แยมทับ. (2562). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Ardichvili, A.; Mitchell, J. & Jondle, D. (2009). Characteristics of Ethical Business Culture, Journal of Business Ethics, 85(4), 445-451.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2004). Leadership: The role of ethics and the moral dimensions of leadership. The Leadership Quarterly, 15(6), 841-853.

- 
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). **Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior.** *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). **Ethical leadership: A review and future directions.** *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2015). **Business and society: ethics, sustainability and stakeholder management.** 9<sup>th</sup> ed. Stamford: Cengage Learning.
- Kalshoven, K. (2011). **Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure.** *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
- Maak, T., & Pless, N. M. (2006). **Responsible leadership in a stakeholder society – A relational perspective.** *Journal of Business Ethics*, 66(1), 99-115.
- Northouse, P. G. (2019). **Leadership: Theory and practice** (8th ed.). Sage publications.
- Schneider, M., & George, B. (2011). **Ethical leadership and organizational performance.** *International Journal of Business and Social Science*, 2(10), 9-13.
- Waldman, D. A., Siegel, D. S., & Javidan, M. (2006). **Components of transformational leadership and corporate social responsibility.** *Journal of Management Studies*, 43(8), 1703-1725.