



ภาวะ

ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์^{1*}คมกริช อันทรง²

รับบทความ: 23 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไขบทความ: 19 เมษายน 2568 ตอรับบทความ: 20 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

ยุคปัจจุบันที่การศึกษาเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และความคาดหวังจากสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์และเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ในการจัดการและบริหารสถานศึกษา หนึ่งในคุณสมบัติที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีในศตวรรษที่ 21 คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งหมายถึงการบริหารที่ยึดหลักจริยธรรมเป็นแกนกลางในการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพิ่มความไว้วางใจในองค์กร และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาที่ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหาร เช่น การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การสร้างแผนพัฒนาที่เน้นความพอประมาณและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในกิจกรรมของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เกื้อหนุนและยั่งยืน ในบริบทของประเทศไทย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเน้นการดำรงชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ผู้บริหารที่ยึดหลักจริยธรรมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว โดยคำนึงถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาผู้นำที่มีจริยธรรมในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับความท้าทายในยุคปัจจุบันได้ การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในด้านการเรียนการสอน ยังสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับองค์กรและสังคมในที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21

¹ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดเขาสุกิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

* อีเมล: tatchaip09@gmail.com

² ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

The Ethical Leadership of School Administrators in the 21st Century

Tatchai Phongsawat ^{1*}

Komkit Unsong ²

Abstract

In the modern era, education is facing rapid changes driven by continuous technological advancements, cultural diversity, and increasing societal expectations. As a result, school administrators must adapt quickly to evolving circumstances and confront a variety of challenges in educational management and leadership. One of the key qualities essential for school leaders in the 21st century is ethical leadership, which refers to leadership grounded in ethical principles that guide decision-making and actions. School administrators who demonstrate ethical leadership can foster a collaborative and happy working environment, enhance trust within the organization, and effectively reduce internal conflicts. Schools that have embraced and integrated the Philosophy of Sufficiency Economy into their administration—such as using resources wisely, developing strategic plans based on moderation and participation, and promoting moral and ethical values in school activities—have cultivated supportive and sustainable learning environments. In the context of Thailand, ethical leadership is closely aligned with the Philosophy of Sufficiency Economy, which emphasizes a balanced and sustainable way of living at both individual and organizational levels. Administrators who uphold ethical values are capable of leading their organizations toward long-term success by focusing on human resource development, creating positive learning environments, and using resources efficiently. Developing ethical leaders within educational institutions is therefore a vital strategy for schools to effectively cope with contemporary challenges. Ethical leadership not only drives success in teaching and learning but also fosters sustainable development at both the organizational and societal levels.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators, 21st Century

¹ Director of Mattayom Wat Khao Sukim School, under the Chanthaburi-Trat Secondary Educational Service Area Office.

* Email: tatchaip09@gmail.com

² Director of Ban Kaew School, Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การปฏิรูปการศึกษาเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ตั้งแต่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความเท่าเทียมในองค์กร ไปจนถึงการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถรอบด้านและมีคุณธรรมในยุคที่การแข่งขันสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ถือเป็นหนึ่งในคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว ในบริบทสากล ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความยั่งยืนในองค์กร การปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ช่วยสร้างความไว้วางใจและลดความขัดแย้งในองค์กร (Brown & Treviño, 2006) นอกจากนี้ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างแรงบันดาลใจในพนักงานยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (Yukl, 2010) ในประเทศไทย แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตอย่างสมดุลและมีเหตุผล ปรัชญานี้ถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษาผ่านแนวคิด “คุณธรรมนำการบริหาร” ซึ่งเน้นการผสมผสานระหว่างจริยธรรมและความสามารถทางวิชาชีพของผู้บริหาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการมีความรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การเป็นผู้นำที่ยึดถือหลักจริยธรรมช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงไม่เพียงแค่บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสังคมโดยรวม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่สำคัญในบริบทของการจัดการองค์กรและการพัฒนาคน โดยคำจำกัดความของภาวะผู้นำจากนักวิชาการต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างมุมมองที่หลากหลายและลึกซึ้งในเรื่องนี้ Maxwell (1993) เน้นที่การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ในขณะที่ Northouse (2022) ยกย่องภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเน้นความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จขององค์กร จากมุมมองของ สมชาย วงศ์วิเศษ (2558) ภาวะผู้นำยังต้องอาศัยคุณธรรมและจริยธรรมในการชี้นำผู้ตามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ โดยการใช้แรงบันดาลใจและคุณค่าที่

เป็นทางบวก ในขณะที่ วิลเลียม คอปแลนด์ (2560) ย้ำถึงความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจและความโปร่งใสในกระบวนการทำงานเพื่อให้ผู้ตามร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำไม่เพียงแต่เน้นการมีอิทธิพลหรือความสามารถในการตัดสินใจ แต่ยังต้องมีกระบวนการที่ส่งเสริมความร่วมมือ การใช้คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน และการสร้างความโปร่งใสและไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบลักษณะเฉพาะ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นว่าผู้นำมีคุณลักษณะเฉพาะ เช่น ความมั่นใจ ความฉลาด และความเด็ดเดี่ยว ซึ่งช่วยให้บุคคลโดดเด่นในบทบาทผู้นำ งานของ Stogdill (1974) ชี้ว่าคุณลักษณะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญ แต่บริบทและสถานการณ์ก็มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำด้วย

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory)

แนวคิดนี้ศึกษาว่าพฤติกรรมใดนำไปสู่การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ โดยแบ่งออกเป็น ภาวะผู้นำเชิงงาน (Task-oriented Leadership): เน้นการจัดการและเป้าหมาย เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงคน (People-oriented Leadership): เน้นความสัมพันธ์และการดูแลผู้ตาม จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) พบว่าผู้นำที่สมดุลระหว่างสองแนวทางนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร เนื่องจากสามารถตอบสนองทั้งเป้าหมายและความต้องการของทีมงานได้ (Hemphill & Coons, 1957)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership Theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Hersey และ Blanchard (1969) ซึ่งเน้นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องปรับเปลี่ยนสไตล์การนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความพร้อมของผู้ตาม โดยมี 4 รูปแบบ คือ บอก ขยาย ร่วมมือ และมอบหมาย ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนผ่าน (Transformational Leadership Theory)

Burns (1978) ชี้ว่าผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและช่วยให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก โดยเน้นการสร้างความไว้วางใจและการยกระดับคุณภาพของทีม ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบัน (Bass, 1985)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical Leadership Theory)

ในบริบทไทย ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของคุณธรรม เช่น การใช้พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา) ในการบริหารองค์กร งานของ ชลิต ทองชีว (2555) ชี้ว่า การบริหารด้วยคุณธรรมช่วยสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ในองค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงการรับใช้ (Servant Leadership Theory)

Greenleaf (1977) เน้นว่าผู้นำควรมุ่งพัฒนาผู้ตามก่อนผ่านการรับใช้และช่วยเหลือ ซึ่งเหมาะกับองค์กรที่เน้นวัฒนธรรมความร่วมมือ เช่น การศึกษาหรือองค์กรไม่แสวงหากำไร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กรและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสามารถปรับใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ หรือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนผ่าน รวมถึงการประยุกต์ใช้คุณธรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

ความหมายของจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักคุณธรรมและความประพฤติที่เหมาะสมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความเป็นธรรม และการพัฒนาผู้เรียน บุคลากร และชุมชนโดยรอบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุม 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ การครองตน ครองคน และครองงาน ดังนี้

1. จริยธรรมสำหรับการครองตน

การครองตน หมายถึง การปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสมในฐานะผู้นำองค์กรการศึกษา มีลักษณะสำคัญดังนี้ ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรม (Starratt, 2004) ความมีวินัย มีระเบียบในชีวิตและการทำงาน ควบคุมตนเองให้เป็นตัวอย่างที่ดี (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ความพอเพียง ปฏิบัติตนอย่างพอเหมาะและไม่แสวงหาความหรูหราเกินฐานะ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2563)

2. จริยธรรมสำหรับการครองคน

การครองคน หมายถึง การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา มีลักษณะสำคัญดังนี้ ความยุติธรรม ปฏิบัติต่อบุคลากรและผู้เรียนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) การเคารพผู้อื่น ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ (Starratt, 2004) การสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและนักเรียนพัฒนาตนเอง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. จริยธรรมสำหรับการครองงาน

การครองงาน หมายถึง การบริหารจัดการงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส มีลักษณะสำคัญดังนี้ ความรับผิดชอบ ตัดสินใจอย่างรอบคอบและรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2563) ความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลการบริหารงานและสร้างความไว้วางใจจากผู้เกี่ยวข้อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) การมุ่งมั่นผลสำเร็จ ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและพยายามทำให้สำเร็จตามแผน (Starratt, 2004)

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ การครองตน ซึ่งมุ่งเน้นความซื่อสัตย์ วินัย และความพอเพียง การครองคน ที่เน้นความยุติธรรม การเคารพ และสร้างแรงจูงใจ

และ การครองงาน ซึ่งมุ่งเน้นการรับผิดชอบ โปร่งใส และตั้งเป้าหมายเพื่อผลสำเร็จ ทั้งหมดนี้ช่วยเสริมสร้าง การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และสร้างความไว้วางใจในองค์กร

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การนำองค์กรด้วยหลักคุณธรรมและค่านิยมทางจริยธรรม โดยผู้นำ จะมุ่งมั่นแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความโปร่งใส พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่คำนึงถึงความเคารพและความรับผิดชอบต่อบุคคลและสังคม (Brown & Treviño, 2006) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับการนำหลักจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ ตัดสินใจ การจัดการองค์การอย่างมีความยุติธรรม และการส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความ รับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง (Northouse, 2022) ในบริบทของประเทศไทย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมถูก นำมาใช้เพื่อส่งเสริมการบริหารงานในสถาบันการศึกษาหรือองค์กรต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใสใน กระบวนการทำงาน โดยมีการส่งเสริมการตัดสินใจที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและการมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กร (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) นอกจากนี้ ผู้นำ ยังต้องมียุทธศาสตร์ในการถ่ายทอดค่านิยมทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรและนักศึกษาในสถาบันการศึกษา เพื่อ สร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในองค์กร (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2563)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ความสามารถของผู้นำในการใช้คุณธรรมและหลักจริยธรรม ในการตัดสินใจและบริหารจัดการองค์การอย่างมีความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และโปร่งใส ผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิและผลประโยชน์ของผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกับ บุคลากรและสังคมเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและความสำเร็จในระยะยาว ในบริบทของประเทศไทย ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นธรรมและสร้างความไว้วางใจ ซึ่งมีผลกระทบใน เชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กรและการศึกษาของนักเรียนหรือบุคลากร

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่เน้นความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และการคำนึงถึง ผลประโยชน์ของสังคมโดยรวม ผู้นำที่ยึดมั่นในจริยธรรมไม่ได้มีผลกระทบแค่เพียงภายในองค์กร แต่ยังส่งเสริม ความยั่งยืนของเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม สำหรับประเทศไทย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญใน องค์กรทุกประเภท ทั้งในภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและพัฒนาองค์กรให้ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลสำคัญต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ โปร่งใสและมีคุณธรรม การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมจะช่วยปลูกฝังค่านิยมร่วมที่ดี ในหมู่พนักงาน งานวิจัยของ Brown และ Treviño (2006) ชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้นำยึดมั่นในหลักจริยธรรม องค์กร จะเกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน สิ่งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของ

ประเทศไทยที่องค์กรหลายแห่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างในด้านค่านิยม ผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นศูนย์กลางที่ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจที่ผิดจริยธรรม โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่องค์กรต้องเผชิญกับแรงกดดันจากการแข่งขันหรือข้อจำกัดทางทรัพยากร การมีผู้นำที่มีจริยธรรมช่วยป้องกันไม่ให้องค์กรเบี่ยงเบนไปจากแนวทางที่ถูกต้อง เช่น ในกรณีของประเทศไทย โครงการแนวร่วมปฏิบัติภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) เป็นตัวอย่างของการส่งเสริมผู้นำเชิงจริยธรรมในภาคธุรกิจ เพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตที่อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความเชื่อมั่นในองค์กร นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันในทีมงาน การที่ผู้นำแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และความยุติธรรมทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจและเคารพในตัวผู้นำ ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย งานวิจัยของ Walumbwa Hartnell & Misati (2011) ระบุว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ในบริบทของประเทศไทย งานศึกษาของชุดิมา องค์ศิริพงษ์ (2561) ยังชี้ให้เห็นว่าผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรภาครัฐ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและเพิ่มคุณภาพการบริการสาธารณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความยั่งยืนในระดับองค์กรและสังคม โดยเฉพาะในยุคที่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) กลายเป็นกรอบแนวทางสำหรับทุกภาคส่วน ผู้นำที่มีจริยธรรมสามารถบูรณาการค่านิยมด้านจริยธรรมเข้าสู่กลยุทธ์องค์กรเพื่อสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์และการดูแลสังคม ตัวอย่างในประเทศไทย เช่น กลุ่มบริษัท ปตท. ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจ ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อองค์กร แต่ยังช่วยสร้างประโยชน์ต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน การยึดมั่นในจริยธรรมช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ลดความเสี่ยงทางจริยธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจในทีมงาน และสนับสนุนความยั่งยืนในระดับสังคม สำหรับประเทศไทย การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมควรได้รับความสำคัญทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างความไว้วางใจและผลกระทบเชิงบวกต่อทุกภาคส่วน

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและท้าทาย จากเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และวิกฤตการณ์ที่ไม่คาดคิดเช่น การระบาดของโรคโควิด-19 สิ่งเหล่านี้ทำให้บทบาทของผู้นำในยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนและต้องการทักษะใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงต้องไม่เพียงแต่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แต่ยังต้องมีความยืดหยุ่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการทำงานกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในยุคปัจจุบัน

การพัฒนาเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำยิ่งขึ้น (Brynjolfsson & McAfee, 2014) ในองค์กรต่าง ๆ การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น Google Workspace หรือ Microsoft Teams ช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้จะอยู่ห่างไกลจากกัน นอกจากนี้ยังมีการใช้แอปพลิเคชันและระบบดิจิทัลในการปรับปรุงกระบวนการศึกษา เช่น การเรียนออนไลน์ที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นในช่วงวิกฤตการณ์โควิด-19 (Schmidt & Rosenberg, 2014) ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของโรค ผู้นำต้องสามารถปรับกลยุทธ์ขององค์กรให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ โดยไม่สูญเสียวิสัยทัศน์ในระยะยาว ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการปรับตัวของผู้นำในองค์กรต่าง ๆ เช่น Arne Sorenson ซีอีโอของ Marriott International ที่มีการปรับกลยุทธ์การดำเนินงานและการสื่อสารที่โปร่งใสเพื่อลดผลกระทบจากวิกฤตการณ์โควิด-19 หรือการปรับตัวของธุรกิจในประเทศไทย เช่น เครือซีพี ที่ขยายการลงทุนในธุรกิจเทคโนโลยีและสุขภาพ (ประชาชาติธุรกิจ, 2564) ผู้นำที่ดีในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การสื่อสารที่ชัดเจนและการสร้างความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างผู้นำและสมาชิกในองค์กร (Collins, 2001) การทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายร่วมกันจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้นำที่ดีต้องเป็นตัวอย่างในการให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันและการพัฒนาบุคลากร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถมองเห็นภาพรวมของโลกในอนาคตและพร้อมที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตทั้งในด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร (Sinek, 2011) การเตรียมตัวเหล่านี้รวมถึงการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและมุ่งเน้นการเรียนรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการปรับตัวอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมาพร้อมกับทักษะที่หลากหลาย ซึ่งรวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผู้นำต้องสามารถใช้ความสามารถเหล่านี้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการปรับตัวอย่างเหมาะสมจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันและเติบโตในอนาคต

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ในศตวรรษที่ 21 การศึกษากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า การเชื่อมโยงทางโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับความท้าทายเหล่านี้ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาและการสร้างแรงบันดาลใจ

ให้กับครูและนักเรียน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเติบโตไปพร้อมกับการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมในโลกยุคใหม่ หนึ่งในคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน เทคโนโลยีในปัจจุบันช่วยให้การเรียนรู้มีความยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ (e-learning) หรือการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเร็ว โดยเฉพาะในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งทำให้การเรียนการสอนไม่สามารถทำในรูปแบบดั้งเดิมได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนและจัดการให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกดิจิทัล เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันการเรียนรู้หรือการใช้งานระบบการเรียนการสอนออนไลน์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรใหม่ หรือการตอบสนองต่อข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองและชุมชน โดยมีความยืดหยุ่นนี้ ผู้บริหารสามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นและพัฒนานโยบายหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน หรือการสร้างโครงการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองได้กับความต้องการเฉพาะของนักเรียน อีกหนึ่งคุณสมบัติที่สำคัญ คือการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียน ผู้บริหารที่ดีควรจะเป็นตัวอย่างในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและนักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจนี้สามารถทำได้ผ่านการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ทั้งการฝึกอบรมให้กับครู หรือการให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะของนักเรียน ในระดับโลก การศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีและการปรับตัวในวิธีการสอนอย่างต่อเนื่องได้รับการยกย่อง โดยเช่นผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งในสหรัฐอเมริกามีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ Google Classroom และแพลตฟอร์มอื่น ๆ ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Schmidt & Rosenberg, 2014) ในประเทศไทยก็ได้มีการปรับใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเรียนการสอนหลังจากการระบาดของโควิด-19 ตัวอย่างเช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้สนับสนุนการใช้โปรแกรมเรียนออนไลน์เพื่อสนับสนุนการศึกษาที่เข้าถึงได้ง่ายขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์การการศึกษาและการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์และความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคดิจิทัล เพื่อให้การศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

การเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมาพร้อมกับทักษะที่หลากหลายและความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนในยุคปัจจุบัน การบริหารจัดการที่ผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับความยืดหยุ่นในการทำงาน ต้องดำเนินควบคู่ไปกับการยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ และยุติธรรม การตัดสินใจในทุกสถานการณ์ของผู้นำควรคำนึงถึงผลกระทบทั้งในระดับองค์กรและสังคมในระยะยาว ในบริบทของประเทศไทย การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษาไม่เพียงช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกในระดับชุมชนและสังคมได้อีกด้วย การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ เพื่อให้การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ การจัดอบรมและพัฒนาผู้นำทางการศึกษาที่เน้นจริยธรรมอย่างเป็นระบบ โดยออกแบบหลักสูตรที่บูรณาการหลักคุณธรรม จริยธรรม และแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำสมัยใหม่เข้าด้วยกัน การสร้างกรอบแนวทางหรือเครื่องมือในการประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการติดตาม พัฒนา และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกหรือพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560)*. โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- _____. (2564). *การพัฒนาการเรียนการสอนออนไลน์ในประเทศไทย*. กระทรวง.
- ชลิต ทองชีว. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในสังคมไทย*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุดิมา องค์ศิริพงษ์. (2561). บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรภาครัฐ. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 24(2), 25-40.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *จริยธรรมในองค์กรทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2560). จริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 18(1), 12-25.
- ประชาชาติธุรกิจ. (4 มกราคม 2564). ธุรกิจ NewGame เปิดแนวรบใหม่ก้าวข้ามโควิด. *ประชาชาติธุรกิจออนไลน์*.
- วีโล คูปต์แก้ว. (2560). *การบริหารจัดการองค์กร*. บริษัทจัดพิมพ์ภูมิรินทร์.

- สมชาย วงศ์วิเศษ. (2558). *ภาวะผู้นำในองค์กรไทย*. การพิมพ์อักษรไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สำนักงาน.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2563). *จริยธรรมและการบริหารการศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W.W. Norton & Company.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Collins, J. (2001). *Good to great: Why some companies make the leap... and others don't*. Harper Business.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stogdill & Coons, A. E. (Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement* (pp. 6–38). Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23(5), 26–34.
- Maxwell, J. C. (1993). *Developing the leader within you*. Thomas Nelson.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9thed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Schmidt, E., & Rosenberg, J. (2014). *How Google works*. Grand Central Publishing.
- Sinek, S. (2011). *Start with why: How great leaders inspire everyone to take action*. Penguin Books.
- Starratt, R. J. (2004). *Ethical leadership*. Jossey-Bass.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.

Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Misati, E. (2011). Does ethical leadership enhance employee job performance? The mediating role of organizational identification and work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 595–617.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7thed.). Pearson Education.