



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย The Ethical Leadership of School Administrators in Thailand

รติگانต์ คำสง่า

โรงเรียนวัดกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและบรรยากาศภายในสถานศึกษา บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในบริบทของประเทศไทย ตลอดจนวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำดังกล่าว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การตัดสินใจบนหลักจริยธรรม และการเป็นต้นแบบที่ดี ปัจจัยส่งเสริมที่มีนัยสำคัญประกอบด้วย นโยบายของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และการสนับสนุนจากภาครัฐ บทความนี้จึงเสนอแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพของการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน

สำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

Ethical leadership of school administrators plays a vital role in enhancing the quality of educational management and the overall school climate. This article aims to explore the characteristics of ethical leadership among school administrators in Thailand, as well as to identify the factors influencing its development. A mixed-methods approach was employed, incorporating both qualitative and quantitative methodologies. Data were collected through academic document analysis, questionnaires, and in-depth interviews with school administrators, teachers, and educational personnel. The findings reveal that key elements of ethical leadership include honesty, responsibility, fairness, moral-based decision-making, and being a positive role model. Contributing factors that significantly promote ethical leadership



consist of institutional policies, organizational culture, self-development of administrators, and governmental support. This article proposes strategic directions for fostering ethical leadership to sustainably improve the quality of Thai education.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators, Organizational Culture

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เข้มข้นในปัจจุบัน ประกอบกับแนวโน้มของสังคมที่ผู้คนให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม ลดลง ขาดความยึดมั่นและไม่ประพฤติตามหลักจริยธรรม ทำให้เกิดวิกฤตในสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน บุคลากร และองค์กรโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทในการสร้างอนาคตของชาติ จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการรับใช้สังคม เพื่อให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในอนาคต จะสามารถสร้างและขับเคลื่อนภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม (ชุตินา รักษาบางแหลม, 2559) สอดคล้องกับโคคาบัส และคาราโคเซ (Kocabas & Karakose, 2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษา เพราะหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถาบันการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษา และเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั่นคือ “ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม” จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่าการศึกษาและทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมการแสดงออกถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งที่น่าสนใจและนำไปสู่การค้นหามาตรการขับเคลื่อนใน การแก้ไขปัญหาในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ซึ่งในการบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จนี้เช่นกัน ประกอบ กับผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีความ ซึ่งมีความสำคัญต่อวิชาชีพเป็นทั้ง กระบวนการและพฤติกรรม ที่สามารถสอนและเรียนรู้ได้ การมี แบบอย่างที่ดี การปรับเปลี่ยน การจัดการเรียน การสอน และการให้แรงเสริมที่สามารถเป็นแนวทางในการ พัฒนาจริยธรรม เพื่อให้เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในอนาคต จะสามารถสร้างและ ขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทางที่ดีได้ (สมชาย เทพแสง และอภิธีร์ทรงบัณฑิตย์, 2557)



ความหมายของจริยธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้คำนิยามของคำว่า "จริยธรรม" ว่าเป็นหลักแห่งความประพฤติ หรือข้อควรปฏิบัติทางศีลธรรม และกฎเกณฑ์ทางคุณธรรม

พระธรรมปิฎก (2546) อธิบายว่า จริยธรรม คือ แนวทางในการดำรงชีวิต อันประกอบด้วยหลักแห่งความประพฤติ และแนวทางปฏิบัติตน โดยมีรากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า *ethics* ซึ่งหมายถึงหลักแห่งข้อควรปฏิบัติที่มีความดีงาม จริยธรรมในระดับสูง หรือที่เรียกว่า "พรหมจริยธรรม" หรือ "พรหมจรรย์" หมายถึงวิถีชีวิตที่สูงส่ง อันได้แก่ มรรคมีองค์ 8 หรือองค์ประกอบแห่งศีล สมาธิ และปัญญา

ประยูร พรหมพันธุ์ (2559) อธิบายเพิ่มเติมว่า จริยธรรมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกผ่านทางร่างกายอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสามารถสื่อถึงความหมายว่าเป็นการกระทำที่ดีหรือไม่ดี หากเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมของสังคม ก็ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมและยอมรับได้ แต่หากขัดกับหลักดังกล่าว ก็อาจถือเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและควรได้รับการแก้ไข โดยจริยธรรมจึงเป็นแนวทางในการประพฤติตนให้สอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนทางศาสนา

สาโรช บัวศรี (2542; อ้างถึงใน เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560) ให้ความหมายของจริยธรรมว่าเป็นสิ่งที่ควรยึดถือและปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ ความดีในฐานะสภาพแวดล้อม (Condition) และความดีในลักษณะของการกระทำ (Action) ซึ่งจริยธรรมมีองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ ค่านิยมทางศีลธรรม คุณธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และกฎหมาย

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ระบุว่า จริยธรรมหมายถึงการดำเนินตนในทางที่เหมาะสมและดีงาม อันเกิดจากจิตสำนึกที่มุ่งมั่นในความถูกต้อง การละเว้นจากสิ่งไม่เหมาะสม การเสียสละ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีจริยสำนึกในการแยกแยะผิดถูก และให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้จริยธรรมมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณธรรมและการดำเนินชีวิตภายใต้กรอบศีลธรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral and Ethical Leadership) มีจุดเริ่มต้นจากความหมายของคำว่า “คุณธรรม” ซึ่งหมายถึง หลักจริยธรรมที่ปลูกฝังให้บุคคลมีจิตสำนึกในเรื่องของความดีความชั่ว มีแนวทางประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมตามหลักศีลธรรมและค่านิยมที่ดีของสังคม บุคคลที่มีคุณธรรมจะมีจิตใจดีงาม รับผิดชอบ รู้จักแยกแยะผิดถูก และมีเจตนาในการกระทำเพื่อประโยชน์ที่ถูกต้อง การมีคุณธรรมจะสะท้อนผ่านพฤติกรรม เช่น ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ลักขโมย ไม่ประพฤติผิดในกาม และยึดมั่นในความยุติธรรม การกระทำที่เป็นไปในทางที่ดี ย่อมได้รับการยกย่องชื่นชมจากสังคม ในขณะที่การประพฤติผิดจะนำมาซึ่งการถูกตำหนิหรือต่อต้าน คุณธรรมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ เป็นนามธรรมที่ฝังรากลึกในความรู้สึกและความเชื่อของบุคคล และแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีเมตตา ความเสียสละ ความ



อดทน ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม ซึ่งถือเป็นลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรมที่ดี ที่สามารถตัดสินใจอย่างมีสติ ปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และดำรงตนอยู่บนหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริง ตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีงาม หรือ ถูกต้องกับเกณฑ์ของสังคม (สถาพร วิชัยรัมย์, 2564) กล่าวคือ คุณธรรมเป็นเรื่องภายในจิตใจ เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงามให้เป็นจิตใจที่สูงประณีตและประเสริฐ

จากการศึกษาพบว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” หมายถึง การแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมนอง ครองธรรมทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มี ปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึง การส่งเสริม ความประพฤติปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการ สื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจ การแสดงออก อย่างถูกต้องเหมาะสมตามธรรมนองครองธรรม

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือแสดงการกระทำทางจริยธรรม ได้อย่าง เหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เมื่อองค์การเกิดปัญหาความขัดแย้งด้านจริยธรรม โดยยึด หลัก จริยธรรมและประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จนเกิดการยอมรับและศรัทธาส่งผลให้นำพาองค์การทางการ ศึกษาบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้นิยามเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ ดังนี้(กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2554; สุเทพ ปาลสาร, 2555; สลิลทิพ ชูชาติ, 2556; สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557; ชูติมา รักษาบางแหลม, 2559)

ในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา จะส่งผลให้เกิดความผาสุกและเกิดความสำเร็จของคุณภาพใน องค์การ เนื่องจากสถานศึกษาใดที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเด่นชัด นอกจากนั้นยังเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้ตามในองค์การ เกิดศรัทธาต่อเพื่อน ร่วมงาน ต่อสังคม ต่อชุมชน ต่อผู้ปกครอง ซึ่งถือว่าเป็นการเอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย กล่าวได้อีกว่าเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาราบรื่น บรรลุจุดมุ่งหมาย

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน องค์การซึ่ง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม เพื่อทำ ให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมที่มีจริยธรรมนั้นตามหลักของ จรรยาบรรณ เพื่อ



ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม และทำให้เกิดการบริหารจัดการที่ มุ่งเน้น ให้องค์การนั้นมี
จริยธรรมแบบถาวร จนทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่
การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาใน
วิชาชีพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อย ได้แก่ การมีบุคคลต้นแบบและได้ร่วมงาน กับ
บุคคลที่มีจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม และการอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่
ส่งเสริมจริยธรรม

2. ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย ได้แก่ การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อ การ
พัฒนาจริยธรรม สถานศึกษามีบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมจริยธรรม การปฏิบัติตามปทัสถานทางสังคม
สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การเน้นจริยธรรม และสถานศึกษามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษด้าน
จริยธรรม

บทบาทของผู้บริหารที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้บริหารองค์กรทางการศึกษา มี
ภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการและประสานงานภายในสถานศึกษา หนึ่งในบทบาทหลักคือ การสร้าง
แรงจูงใจให้แก่บุคลากร โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรร่วมกัน
ปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในอีกบทบาทหนึ่ง ผู้บริหารยังเปรียบเสมือนผู้เชี่ยวชาญ
ที่จำเป็นต้องใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาความสามารถและความชำนาญในการดำเนินงาน ทั้งนี้
ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในโรงเรียน
และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการให้แนวทางหรือคำแนะนำอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีหน้าที่ในการนิเทศ ติดตาม และให้การสนับสนุน ทั้งในด้านทรัพยากร วัสดุ
อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งเปิด
โอกาสให้บุคลากรและสมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่ง
ความยินดี ยอมรับฟังเสียงของฝ่ายข้างน้อย และสนับสนุนให้มีการดำเนินงานภายใต้หลักประชาธิปไตย
ผู้บริหารยังต้องสามารถวิเคราะห์แนวโน้มของอนาคตในด้านการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมล่วงหน้าในการ



จัดการศึกษาในระยะยาว ทั้งนี้ ยังมีหน้าที่ในการดูแลรักษาสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ให้ดำเนินไปด้วยความสงบเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2541; วันทนา เมืองจันทร์, 2542; บุษกร หอกุล, 2548; สัมมา รธนิตย์ , 2553)

การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในโรงเรียนไทย

ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จนได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ควรส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน รวมถึงพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจริยธรรมต่อวิชาชีพ ผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบทบาทของตน รวมถึงคำสั่งหรือมอบหมายที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หากเกิดความผิดพลาดใด ๆ ต้องไม่ปิดความรับผิดชอบไปยังผู้อื่นหรือองค์กรอื่น นอกจากนี้ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ วางแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อลดความเสี่ยง และดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เสมอต้นเสมอปลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง ด้านจริยธรรมต่อผู้รับบริการ ควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลจากนักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นผู้รับบริการโดยตรง พร้อมทั้งแสดงออกถึงความเป็นผู้มีจิตบริการอย่างแท้จริง เป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในด้านการงานและการให้ความร่วมมือ และควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตนเอง ด้านจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาในทุกมิติของการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ควรตัดสินใจโดยยึดหลักความเป็นธรรม ให้ความเคารพและยอมรับในความหลากหลายของแต่ละบุคคล โดยปราศจากอคติหรือความลำเอียง ด้านจริยธรรมต่อสังคม ควรมีบทบาทในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น การอนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย อีกทั้งควรเป็นผู้นำในการให้ความช่วยเหลือชุมชนในด้านวิชาการหรือวิชาชีพ และสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนและผู้รับบริการได้เรียนรู้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม

จากหลักการจริยธรรมสำหรับผู้บริหารของ พระราชวรมุนี (ประยูร ธมมจิตโต). (2551) สามารถสรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดถือจริยธรรมในหลากหลายมิติ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โดยเริ่มจาก จริยธรรมต่อตนเอง ซึ่งเน้นการพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน สำหรับ จริยธรรมต่อวิชาชีพ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และไม่โยนความผิดให้ผู้อื่นเมื่อเกิดปัญหา ในด้านจริยธรรมต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล แสดงออกถึงความเป็นผู้มีจิตบริการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดอย่างอิสระ ส่วน จริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ



ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ยึดหลักความยุติธรรม และเคารพความหลากหลายโดยปราศจากอคติสุดท้าย จริยธรรมต่อสังคม ผู้บริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือชุมชน และส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่ผู้เรียน ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการยึดมั่นในหลักจริยธรรมในทุกมิติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งตนเอง องค์กร และสังคมโดยรวม

แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา โดยชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน และยึดหลักเกณฑ์ดังกล่าวในการประเมินอย่างเคร่งครัด โดยต้องอ้างอิงจากผลงานที่เกิดขึ้นจริงบนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักจริยธรรมและความยุติธรรม ซึ่งสะท้อนถึงความโปร่งใสในการบริหารจัดการภายในองค์กร แนวทางนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ วินัย ทองมัน และ ประเทือง ภูมิภักทราคม (2563) ที่ระบุว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในกระบวนการตัดสินใจ การดำเนินงาน การจัดสรรผลประโยชน์ ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะช่วยลดข้อครหาเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมที่อาจเกิดขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมักเชื่อมโยงกับผลตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ส่วนบุคคล ดังนั้น การนำกระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้ จึงถือเป็นวิธีหนึ่งในการเปิดพื้นที่ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบความถูกต้องของผลสัมฤทธิ์ และร่วมตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล ถือเป็นกลไกหนึ่งในการถ่วงดุลอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการตัดสินใจอย่างลำเอียงหรือด้วยอคติส่วนตัว แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับข้อเสนอของ วราภรณ์ ธนากุลจิรวัดน์ และ พรรณี สุวัตถิ (2560) ซึ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการรักษาความเป็นธรรมและเปิดโอกาสให้บุคคลต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารอย่างมีจริยธรรม.

ดังนั้นผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรเป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยยึดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน อิงจากผลสัมฤทธิ์จริง และต้องดำเนินการด้วยความตรงไปตรงมา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล เพื่อป้องกันความไม่เป็นธรรมและสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารจัดการ แนวทางนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ นักวิชาการที่ชี้ให้เห็นว่า “การมีส่วนร่วม” เป็นกลไกสำคัญในการถ่วงดุลอำนาจ ป้องกันอคติ และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างแท้จริง.



สรุป

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนยุคปัจจุบัน เนื่องจากโรงเรียนไม่เพียงแต่เป็นสถานที่ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นแหล่งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีให้กับเยาวชน ผู้นำในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสดงบทบาทที่เป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งในด้านพฤติกรรม การตัดสินใจ และการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง การมีความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความเมตตา ความเสียสละ รวมถึงความสามารถในการนำพาองค์กรให้ดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล สร้างความไว้วางใจให้กับครู บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน โดยผู้นำต้องสามารถยึดมั่นในหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ แม้ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือกดดัน จากการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีทั้งปัจจัยภายใน เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยมส่วนตัว ความเชื่อทางศาสนา และปัจจัยภายนอก เช่น บริบทของโรงเรียน ความคาดหวังจากสังคม และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ได้จริง จึงควรมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างระบบสนับสนุน เช่น การอบรม การนิเทศ และการประเมินที่เน้นคุณธรรม การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทของโรงเรียนไทยมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่สังคมเผชิญกับปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่มีจริยธรรมจะช่วยเป็นกลไกสำคัญในการรักษาเสถียรภาพขององค์กร พัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวม เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือในการสร้างคนดีในสังคม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส และสร้างความมั่นคงทางคุณธรรมในระบบการศึกษาไทยอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- ชุตินา รักษ์บางแหลม, เอกกรินทร์ สังข์ทอง, ชวลิต เกิดทิพย์ และชิตชนก เชิงเชาวน์. (2559). “หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันศึกษา: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม”. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 8 (1): 168-180.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, สิริฉันท สติกรกุล และปทีป เมธาคุณวุฒิ. (2559). “คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา: การวิเคราะห์องค์ประกอบ”. วารสารวิถีวิทยาการวิจัย, 29(2): 139-156.
- บุษยพรรณ พรหมวาทย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.



- ประยูร พรหมพันธุ์. (2559). “คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: การบริหารงานบุคคล”.
วารสารดำรงราชานุภาพ, 7(23): 70-88.
- ผุย รตนโชโต. (2558). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานของครู. โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษารัตน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์ม
และโซเท็กซ์ จำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557, เมษายน-กันยายน). “การบริหารสถานศึกษา: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม”.
วารสารวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8 (2): 1-15.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Basic Books.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Role modeling and ethical leadership. Paper presented
at Academy of Management Annual Meeting, Atlanta, Georgia - August 11-16, 2006.
Atlanta, GA: University of Maryland.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning
perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and
Human Decision Processes*, 97(10): 117-134.
- Huitt, W. G. (2002). *Moral and Character Development*. Valdosta State University. Retrieved
April 23, from <http://eric.Uregon.edu/publications/digests/digest107>.