ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21
ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY

[1]กัญญาภัค ไข่เพชร และ [2]จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์

[1]Khanyaphak Khaiphet and [2]Chulapunporn Thanaphaet

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

[1]khanvaphak_k@gmail.com

Received : May 1, 2022; **Revised** : June 21, 2022; **Accepted** : July 24, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งนำเสนอเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามทั้งในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมและความเอาใจใส่ ผนวกเข้ากับแนวคิดหลักการทางวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การงบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงสถานศึกษาโดยการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นศตวรรษแห่งการตื่นตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายสาขาวิชาการ และในหลากหลายกระบวนทัศน์ ผู้เขียนจึงให้ความสนใจต่อการนำเสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ควรเป็นผู้ที่มีค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำสูง เนื่องจากเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นความตระหนักในภารกิจความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน สำหรับในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้คู่คุณธรรมซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการมีพื้นฐานด้านทักษะ ศักยภาพ วิสัยทัศน์และความสามารถรอบด้านในการบริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุความสำเร็จ ควบคู่กับพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรมที่สูง มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

---

[1] นิสิต หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

[2] อาจารย์ ดร. หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Abstract

This academic paper aimed to present the ethical leadership of school administrators as a model of good ethical conduct, acceptability for their integrity, trustworthiness, fairness and care combined with the concepts of academic principles, human resource development, budgeting, and general administration that leads to guidelines for improving educational institutions through the use of ethical leadership of school administrators in the 21st century that is a century of awakening for change in many academic disciplines and in many paradigms. The author, therefore, pays attention to the presentation of ethical leadership qualities of school administrators in the 21st century as those who have high leadership values and ethics because it is essential that educational leaders must have awareness on their tasks and responsibility with extra care towards the schools and community. In the 21st century, school administrators, therefore, need to have knowledge and morality that reflects the foundation of skills, potentials, visions and versatilities in school administration to achieve success together with having a foundation of high morality and ethics and being a complete human being and being able to work with others happily.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators, the 21st Century

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศและส่งเสริมเยาวชนที่จะเป็นกำลังพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างสมบูรณ์จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruptive Change) ในพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกอันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของระบบการศึกษาในด้านคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ภาษาอังกฤษเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพราะมีอำนาจในการตัดสินใจรวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมี

คุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะต้องเป็นตัวอย่างของการปฏิรูปปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการบริหารให้กับครู นักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชน รวมไปถึงผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1. ความหมายของจริยธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือ กฎศีลธรรม

พระธรรมปิฎก (2546) จริยธรรม คือ การดำเนินชีวิต หลักความประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต คำว่าจริยธรรมนี้นักปราชญ์ประเทศไทยได้บัญญัติให้ใช้คำภาษาอังกฤษว่า ethics หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม จริยะ (หรือ จริยธรรม) อันประเสริฐ เรียกว่า พรหมจริยะ (พรหมจริยธรรม หรือ พรหมจรรย์) แปลว่า ความประพฤติอันประเสริฐ หรือ การดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ หมายถึง มรรคมีองค์ 8 หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา

ประยูร พรหมพันธุ์ (2559) กล่าวว่า จริยธรรม เป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ในทางกายที่มีการแสดงออกที่สามารถมองเห็น และสามารถสื่อความหมายได้ชัดเจน ว่าการประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกที่เรียกว่า “พฤติกรรม” นั้น ส่อไปทางดีหรือทางเสียหาย ทางไม่ดี ถ้าเป็นไปในทางดี สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและหลักความเชื่อของคนในสังคมก็ถือว่าเป็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ยอมรับได้ แต่ถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้าม ก็อาจถือว่า เป็นความประพฤติที่ไม่ถูกต้อง สังคมรับไม่ได้ จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจริยธรรมก็คือการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักศีลธรรมที่มีอยู่ในหลักคำสอนทางศาสนานั่นเอง

สาโรช บัวศรี (2542; อ้างถึงใน เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560) กล่าวว่า จริยธรรม (Ethics) หรือ จรรยา หมายถึง ความดี เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความดีที่เป็นสภาพ (Condition) และความดีที่เป็นการกระทำ (Action) ส่วนจริยธรรมนั้น ประกอบได้ด้วยศีลธรรม (Moral value) คุณธรรม (Ethical value) ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมถึง กฎหมาย (Legal value)

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงาม โดยมีรากฐานมาจากจิตสานึกที่ดี การงดเว้นสิ่งผิด จากการแสดงออกของบุคคลในการเสียสละ มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม รู้ผิดรู้ถูก ปฏิบัติด้วยความรอบคอบ รวมถึงการแสดงออกถึงการยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีคุณธรรมและดำรงตนอยู่ในศีลธรรม

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมหมายถึง สิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ โดยธรรมชาติ ซึ่งจะต้องพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญาวัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม นอกจากนี้ จริยธรรมยังใช้เป็นแนวทางประกอบการติดสินใจเลือกความประพฤติและการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ด้วย จะได้เห็นว่า จริยธรรม คือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข มนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน ดังนั้นจึงสมควรมีการวางกรอบให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องดำเนินงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์การ จึงมีนักการศึกษา นักวิชาการให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้หลายท่าน ดังนี้

ผุย รตฺนโชโต (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และได้รับการยอมรับว่าถูกต้อง ดีงามทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น ตลอดจนมี การสานประโยชน์ให้แก่สังคม ซึ่งภาวะผู้นำนั้นประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อการปฏิบัติงาน

Brown, Treviño and Harrison (2005) ได้นิยามความหมายของ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” ว่าหมายถึง การแสดงออกของการประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามธรรมนองครองธรรมของบุคคลในการปฏิบัติตนเองและบุคคลอื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติไปสู่ ผู้ตามด้วยการสื่อสารสองทาง อีกทั้งการเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้มีความแข็งแกร่ง การตัดสินใจ การแสดงออกที่ถูกธรรมนองครองธรรม ประเพณีแบบแผน หรือมาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับและยึดถือ ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ได้รับการยอมรับจากผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้ผู้นำได้รับการยอมรับ หรือมีความน่าเชื่อถือตามตำแหน่งหรืออำนาจจากผู้ตามด้วยความภาคภูมิ ที่เรียกว่าเป็นตัวแบบ (Role model) หรือแบบอย่างที่ดีที่ควรปฏิบัติ

ชุติมา รักษ์บางแหลม, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ชวลิต เกิดทิพย์ และชิดชนก เชิงเชาวน์. (2559) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

Brown & Trevino (2006) ค้นพบว่าผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อยๆ เกี่ยวกับจริยธรรม ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว ท้ายที่สุดผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดดีแต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นบุคลิกลักษณะหรือการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนี้

สุรัตน์ ไชยชมภู (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาให้ความสำคัญในภารกิจความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ต่อสถานศึกษาและชุมชนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ รวมถึงความมีจริยธรรมที่สูง ที่ส่งผลให้ผู้ตามให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น และศรัทธา ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความน่าเชื่อถือก็จะลดลงและหมดศรัทธาในตัวผู้บริหาร บุคลากรในสถานศึกษาจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ชุติมา รักษ์บางแหลม, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ชวลิต เกิดทิพย์ และชิดชนก เชิงเชาว์ (2559) กล่าวว่า ความศรัทธาเป็นผลลัพธ์ที่มีความสำคัญของการมีจริยธรรม ความศรัทธาก่อให้เกิดการยอมรับ ความร่วมมือ ความสมัครใจ ผสมผสานกับการบริหารงานที่ดี ย่อมเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้องค์การดำเนินงานอย่างมีหรือไม่มีจริยธรรม เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจ และมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดแนวคิดทางด้านจริยธรรมขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึงศีลธรรมที่มีอิทธิพลในแง่บวกขององค์การ ที่มีผลต่อผู้ตามในองค์การที่จะปฏิบัติตามศีลธรรมของผู้บริหารจะทำให้ตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมในการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับ ได้รับความน่าเชื่อถือ ซึ่งหากผู้บริหารขาดการมีจริยธรรมอาจพบว่าองค์การของตนมีปัญหาและไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับการรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งคน มากกว่าผู้ที่เป็นกลางทางจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างของการปฏิบัติจริยธรรม พวกเขาจึงเป็นพวกที่

มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้ใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยและเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น พวกเขาจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพล เป็นผู้ที่ให้แรงบันดาลใจ กล้าหาญและเข้มแข็ง พวกเขาจะกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรมใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการ คือ (1) ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน (2) ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภยันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลที่ให้ความรักและนับถือ (4) ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป (5) ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่ (6) ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นคนดี การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์การได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้เขียนได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (cause and effect) ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ชัดเจนและสมเหตุสมผลยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

Burns (1978) ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational Leadership theory) เดิม เบิร์น เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่

คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน Burns เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกออกจากกันโดยเด็ดขาดและการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตามเน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆ กันไป เรียกว่า Domino Effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน และ (3) ผู้นำจริยธรรม (Ethical Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Need) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Value) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

ปี ค.ศ. 1985 Bass พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของ Burns ซึ่ง Bass พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนากลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ (1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น (2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร และ (3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลและความสนใจของแต่ละบุคคล

Hicks (2010) ได้กล่าวถึง ประเด็นที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในเวลานี้ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ (1) คุณลักษณะ (2) ลักษณะที่เป็นทียอมรับทั่วไป (3) อำนาจในการต้านทาน (4) สถานการณ์ (5) การยึดถือกฎหมายและ (6) พื้นฐานทางวัฒนธรรม

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการคัดเลือกปัจจัยที่มีวิชาการกล่าวถึงอย่างน้อย 3 ท่านขึ้นไป ซึ่งสามารถกำหนดเป็นปัจจัยได้จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 คุณลักษณะ (Characteristics) ปัจจัยที่ 2 สถานการณ์ (Situation) ปัจจัยที่ 3 บรรยากาศ

องค์การ (Climate in organization) และปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบที่หลากหลาย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการต่างๆ ไว้ ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

สุธาสินี แม้นญาติ (2554) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 11 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความผูกพันต่อองค์การ (2) ความยุติธรรม (3) การดูแลเอาใจใส่ (4) การเสริมพลังอำนาจ (5) ความรับผิดชอบ (6) การสะท้อนคิด (7) วิสัยทัศน์ (8) ความซื่อสัตย์ (9) ความไว้วางใจ (10) การยึดหลักคุณธรรมและความดี (11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สุเทพ ปาลสาร (2555) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ (Trust) (2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ (Responsibility) (3) การแสดงออกถึงความเคารพ (Respect) (4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) (5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (Fairness)

Northouse (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2559) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความเคารพ (Respect) (2) การบริการ (Service) (3) ความยุติธรรม (Fairness) (4) ความซื่อสัตย์ (Integrity) (5) การสร้างชุมชน (Community)

Burns (1978; อ้างถึงใน ชุติมา รักษ์บางแหลม, 2559) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสานประโยชน์สุข หมายถึง การแสดงออกด้วยการปฏิบัติที่ดีงาม ในการบริหารเพื่อประสานความสุขในหน่วยงาน ทั้งการมีสัมมาคารวะ การแสดงออกด้วยความสุภาพ มีเมตตา มีความเข้าใจ ความยืดหยุ่น ให้อภัย ความเคารพสิทธิ ความเป็นส่วนตัว พิทักษ์และปกป้องสิทธิของบุคคลด้วยความซื่อตรง ไม่แบ่งแยก

2. การสร้างศรัทธา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตทั้งต่อตนเองเพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ ที่สามารถตรวจสอบได้ ถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ จนสร้างความไว้วางใจ มีจิตสาธารณะ มีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนาตนและงาน

3. การยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเปิดเผยกับบุคลากรทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน จากความพยายามความดี ความต้องการ การกระทำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารปกปิดความลับ

4. การกล้าเผชิญปัญหาในการบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจทำงานและมีความเข้มแข็งอดทนในการสู้กับงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยการมีสติและมีความสุขุม กล้าเผชิญกับปัญหาต่างๆ

5. การสรรสร้างพลังงานให้ทีมงาน หมายถึง เป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างความเป็นทีมงาน เป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหาร บุคลากรในหน่วยงาน นำพาองค์การบรรลุสู่เป้าหมาย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารเชิงจริยธรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนและพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการสนับสนุนและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา คือ 1) การมีคุณธรรมและความดี 2) การมีส่วนร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความเคารพนับถือ

ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Strauss (2010) นำเสนอทักษะ 10 ประการสำหรับการเป็นผู้นำศตวรรษที่ 21 และการเป็นเจ้าของอนาคตที่เป็นต้นแบบ ดังนี้ (1) มีทักษะการคิดและการแก้ปัญหาอย่างอิสระที่ลึกซึ้ง (deep independent thinking and problem-solving) (2) มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ (mental flexibility) เพื่อการแก้ปัญหาที่เหมาะสมและทำงานได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ (3) คล่องทางภาษาด้วยความคิด (fluency with ideas) สามารถอธิบายเรื่องราวต่างๆ ทั้งการพูดหรือการเขียนที่คนอื่นสามารถเข้าใจได้ (4) ความสามารถในกระบวนการและการสร้างรูปแบบกระบวนการ (proficiency with processes and process models) เป็นความสามารถในการอธิบายรายละเอียดของปัญหาและการกำหนดรูปแบบกระบวนการดำเนินงานเพื่อการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล (5) ความริเริ่มสนับสนุน (originality of contributions) เป็นความสามารถในการนำเสนอมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้น (6) มีนิสัยการค้นหาสมมติฐานหรือกลุ่มลูกค้าที่มีศักยภาพที่ซ่อนอยู่ (a habit of finding hidden assumptions and niches) (7) แสดงอคติที่มีต่อโอกาสและการกระทำ (a bias toward opportunity and action) เป็นความสามารถในการคาดคะเนและการพูดถึงการดำเนินงานและโอกาสที่สูญเสียไปจากการเลือกทางเลือกหนึ่งแทนการเลือกอีกทางเลือกอื่น (8) ใช้เครื่องมือทั้งหมดที่มีอยู่ในการรวบรวมข้อมูล (uses all available tools, in data collection) รวมทั้งประสาทสัมผัสทั้งห้าและการรับรู้โดยสัญชาติญาณ เพื่อให้น้ำหนักและคุณค่า (9) การตัดสินใจที่มีพลังเร้าใจและเชิงบวก (energy, enthusiasm, and positivity

about decision making) (10) เพิ่มผลผลิตด้วยตนเองที่ยั่งยืน (self-sustaining productivity) เป็นความสามารถในการใช้ทักษะแรก 9 ประการที่กล่าวถึง มีการคิดอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะฝังติดตัวไปชั่วชีวิต และสามารถใช้ได้จากงานหนึ่งไปสู่อีกงานหนึ่ง

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, สิริฉันท์ สถิรกุล และปทีป เมธาคุณวุฒิ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะดังนี้ (1) คุณธรรมนำผลงาน ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น อดทนต่องานทุกชนิด คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตรงต่อเวลาไม่เบียดเบียนผู้อื่น รักชาติภาคภูมิใจในความเป็นไทย (2) ประสานแรงจูงใจ การยกย่องการส่งเสริมและให้กำลังใจ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานรวมถึงปฏิบัติงานได้ (3) เปี่ยมวิสัยทัศน์ สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องในอนาคต (4) กล้าตัดสินใจกล้าคิดกล้าพูดกล้าทำอย่างมีเหตุผล กล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (5) ว่องไวสื่อสารสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจผู้อื่น (6) ทำงานมุ่งเป้าหมาย การแสวงหาวิธีการที่จะทำให้สิ่งต่างๆ ดีขึ้นเติบโตขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย (7) เชื่อมสายสัมพันธ์คนจะต้องให้ความสำคัญและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดี ในองค์กร

พรชัย เจดามาน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้าง ความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ (1) การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (To Make the Change) (2) สร้างการเปลี่ยนแปลง (Leadership to Change Intervention) ของแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่างๆ ให้แตกต่างจากเดิม (3) การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา (4) การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (The Thinkers Developers keep Pace with the Changing World) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (5) การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Administrational) (6) การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น (Organization is Coordinating a Smooth Operation) (7) การประนีประนอม

(Compromise) (8) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) (9) การประชาสงเคราะห์ (Public Welfare)

ธีระ รุญเจริญ (2562) กล่าวถึง กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย (1) มีคุณธรรมนำความรู้ (2) เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (3) อยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข (4) มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง (5) มุ่งทำงานและสร้างความเชียงชาญในชีวิต (6) เป็นผู้คิดเป็นอย่างสร้างสรรค์ (7) รักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเรียนรู้ด้วยตนเอง (8) รู้จักคิดประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ ๆ (9) รักการทำงาน (10) รักการเปลี่ยนแปลง (11) มีความเป็นสากลรอบรู้ภาษาสากล (12) ใช้สื่อ/เทคโนโลยีได้ดี (13) เข้าใจวัฒนธรรมนานาชาติ (14) มีค่านิยมสากล และ (15) บูรณาการวิถีชีวิตไทยและสังคมสากลอย่างมีความสุข

ตามที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้นำที่จำเป็นในการนำพาองค์กรประกอบไปด้วย (1) การมีคุณธรรมจริยธรรม (2) ความความรู้รอบด้าน (3) มีวิสัยทัศกว้างไกลและเฉียบคม (4) การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (5) สร้างการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัย (6) มีทักษะในการสื่อสารรอบด้าน (7) รู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาพัฒนาคน ปรับใช้ในการบริหารงานในด้านต่างๆ ในองค์กร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) ได้กล่าวถึง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบ 7 ทักษะ ดังนี้ (1) ทักษะทางด้านเทคโนโลยี (Computing and ICT literacy) (2) ความสนใจใคร่รู้และจินตนาการ (Curiosity and imagination) (3) การคิดวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) (4) ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม (Production and innovation) (5) ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือ (Communicational collaboration) (6) การคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ (Corporate and entrepreneurial spirit) (7) ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก (Cross cultural & global awareness)

บุษยพรรณ พรหมวาทย์ (2558) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ โดยการกำหนดภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ (1) เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน เน้นการสอนที่มีคุณภาพ จัดสื่อการสอนที่มีคุณภาพและมีเทคนิคการสอน (2) ผู้นำด้านนวัตกรรม เป็นสัญลักษณ์ของโรงเรียน ทำงานเป็นทีม การสร้างประวัติศาสตร์ที่ดีของโรงเรียน (3) ผู้นำด้านการจัดการดำเนินด้านการเงิน อาคารสถานที่ ความปลอดภัย กำหนดแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ของโรงเรียน (4) ผู้นำด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้นำและสอนงานครู ฟื้นฟูขีดความสามารถของครู (5) ผู้นำด้านกลยุทธ์ การจัดการวิสัยทัศน์ ภารกิจวัตถุประสงค์ และพัฒนาวิธีการที่จะไปสู่วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (6) ผู้นำ

กิจกรรมนอกโรงเรียน เป็นตัวแทนของโรงเรียน ปกป้องครูจากแรงกระทบภายนอก รักษาผลประโยชน์ และชื่อเสียงของโรงเรียน (7) เป็นผู้นำกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยเป็นผู้ประสานและบริหารผลประโยชน์ของทุกฝ่ายใช้ทรัพยากร ทั้งงบประมาณ วัสดุ และบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าแท้จริง ดังนั้น คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงควรเป็นดังต่อไปนี้ (1) กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจน (2) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network สะดวกต่อการใช้งาน (3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย (4) การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม (6) ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (7) จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย ด้านการเรียนการสอน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ด้านค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นผู้ที่มีค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำสูง เนื่องจากเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นความตระหนักในภารกิจความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน สำหรับศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้คู่คุณธรรม สะท้อนให้เห็นถึงการมีพื้นฐานด้านทักษะ ศักยภาพ วิสัยทัศน์และความสามารถรอบด้านในการบริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุความสำเร็จ ควบคู่กับพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรมที่สูง มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่นศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อถือความศรัทธาก็จะเสื่อมลง เมื่อหมดศรัทธา

ในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือบุคลากรในสถานศึกษาจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ไม่บรรลุผล จึงอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครู และนักเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

เอกสารอ้างอิง

ชุติมา รักษ์บางแหลม, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ชวลิต เกิดทิพย์ และชิดชนก เชิงเชาวน์. (2559). *“ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันศึกษา”.* วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 8 (1): 168-180.

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, สิริฉันท์ สถิรกุล และปทีป เมธาคุณวุฒิ. (2559). *“การวิเคราะห์องค์ประกอบ คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา”.* วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 29(2): 139-156.

บุษยพรรณ พรหมวาทย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21.โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.

ประยูร พรหมพันธุ์. (2559*).“การบริหารงานบุคคลกับคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”.* วารสารดำรงราชานุภาพ, 7(23): 70-88**.**

ผุย รตฺนโชโต. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครพนม.

พรชัย เจดามาน. (2560). *ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0.* สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2564, จาก https://www.kroobannok.com

พระธรรมปิฎก (ป.อ ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์,* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บริษัท เอสอาร์พริ้นติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจวิทยาลัย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา.* กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556.* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560). *คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุธาสินี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557, เมษายน-กันยายน). *"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา"*. วารสารวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8 (2): 1-15.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559).*การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era).* สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2564, จาก https://www.trueplookpanya.com

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations.* New York: Basic Books.

Brown, M.E., & Trevio, L.K. (2006). *Role modeling and ethical leadership*. Paper presented at

Atlanta, Georgia - August 11-16, 2006 *Academy of Management Annual Meeting.* 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.

Burns, J.M. (1978). *Leadership.* New York: Harper & Row.

Hicks, Terry Allan. (2010). *Saturn Space.* New York: Marshall Cavendish Benchmark,

Huitt, W. G. (2002). *Moral and Character Development*. Valdosta State University. <http://eric.Uregon.edu/publications/digests/digest107.> April 23.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. 10thed. New York: Prentice-Hall.

Strauss, L. (2010). *10 Skills critical to owning an outstanding future.* Retrieved on October 28, 2021, from http://www.successful-blog.com/1/10-critical-skills-of-highly-successful-21st-century-leaders/