

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Ethical Leadership of Administrators in the Local Administrative Organization

นนทภูมิ มะโนนีก¹ กมลทิพย์ ขวัญเงิน² ชินพัฒน์ คำแผลง³ ชุตีพงศ์ เรืองคำ⁴ ธนัสถา โรจนตระกูล⁵
Nontaphum manonuek, Kamontip Khaun-ngern, Chinnapat Kamplaeng,
Chutipong Ruangkam, Tanastha Rojanatrakul

บทคัดย่อ (Abstract)

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ควบคู่ไป กับความรู้ ความสามารถ และความฉลาดทางสติปัญญา ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความฉลาดทาง สีลธรรมหรือจริยธรรมและความฉลาดทางอารมณ์ จึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นหน้าตาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้นำและคุณภาพ บุคลากรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในบทความที่ เสนอนี้ผู้เขียนได้เสนอเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็น ตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามหรือลูกน้องทั้งในด้านความ ซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมและความเอาใจใส่ ผสมผสานกับแนวคิดหลักการทาง วิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การงบประมาณและการบริหารทั่วไป เพื่อนำไปสู่แนวทางใน การปรับปรุงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถจำแนกแหล่งที่มาของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารต้องเอาใจใส่และนำไปสู่การกระตุ้นความต้องการของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ เกิดแนวทางและวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานและความสามารถในการ ตัดสินใจ

คำสำคัญ (Keyword): ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหาร; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Received: 2021-10-07 Revised: 2021-11-02 Accepted: 2021-11-04

^{1 2 3 4 5} คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Faculty of Social Sciences and Local Development, Phibunsongkhram Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: chinnapat120942@gmail.com

Abstract

Moral and ethical development in management of local administrators must be performed along with knowledge, abilities, and Emotional Equotient. Local executives must have moral equotient and emotional equotient to be steadfast in a rapidly changing world. Therefore, local administrators are expected to be good models because local executives are remarkable for their local administrative organizations, which must be good models inside and outside of local administrative organizations. As a result, the behaviors of local administrators in the administration of local administrative organizations affect the quality of leaders and personnel unavoidably. In this article, the author presents ethical leadership of administrators in local administrative organizations that is considered as the model of good ethical behaviors for becoming accepted by followers on loyalty, reliability, fairness, and attentiveness plus with concepts on academic principles, human resources development, budgets, and general administration for leading to the guidelines for improving local administrative organizations based on ethical leadership of administrators of local administrative organizations. Sources of ethical leadership could be classified as well. Moreover, ethical leadership of administrators must be concerned for stimulating demands of each person as well as new work methods for improving working and abilities on decision making.

Keyword: Ethical Leadership; Administrator; Local Administrative Organization

บทนำ (Introduction)

สังคมในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำขององค์การซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่ความสำเร็จ หากองค์การใดมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน และการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะช่วยเสริมแรงให้องค์การเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นองค์กรของรัฐมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามมิติต่าง ๆ อาทิ การสาธารณสุข โภค การประกอบอาชีพ การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การศึกษา การบำรุงศิลปวัฒนธรรม การส่งเสริมการท่องเที่ยว ฯลฯ การดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคประชาชนในลักษณะพหุภาคีเพื่อให้เกิดกลไกของการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระบบธรรมาภิบาลที่โปร่งใสโดยผู้บริหารท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่รัฐจะต้องมีหลักคิดและ

แนวทางในการปกครองด้วยความสุจริตธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงศรัทธาให้กับคนในชุมชน ได้พิจารณาเลือกผู้นำของตนเองเข้าไปบริหารราชการแผ่นดินและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมบนพื้นฐานพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพจึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เกิดจากการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาสังคมควบคู่กันไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีมาตรการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและกำหนดบทลงโทษให้เป็นระเบียบแบบแผนอย่างจริงจังเพื่อป้องปรามไม่ให้เกิดปัญหาการทุจริตต่อหน้าที่ที่มีช่องว่างในการแสวงหาผลกำไรจากภาษีประชาชน เพื่อนำมาหาความสัมพันธ์ในการสร้างกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นภายใต้หลักจริยธรรมการปกครองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผู้นำที่ดีจึงมีลักษณะของการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจของกลุ่มบุคคลภายใต้การดำเนินงานในการใช้หลักคุณธรรมเป็นแก่นสำหรับการปกครองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการตอบสนองการพัฒนาองค์การด้วยความโปร่งใส ตลอดจนมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยการพิจารณาเหตุและผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

แนวคิดที่มีลักษณะของความสัมพันธ์กันทางด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและหลักการเชิงจริยธรรมอันจะส่งผลไปถึงแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีคุณลักษณะของการประพฤติปฏิบัติตนที่ตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรมและมีจริยธรรมความโปร่งใสในการดำเนินชีวิตแลบริหารงานด้วยหลักนิติธรรมตามคำสอนของพระพุทธศาสนา ตลอดจนมีความรับผิดชอบและรับฟังปัญหาความคิดเห็นของทุกคนในหน่วยงาน จึงจะส่งผลให้เกิดการบริหารงานที่สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีความน่าไว้วางใจและจริยธรรมในการทำงาน โดยปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันอย่างมีจริยธรรม การบริหารงานโดยปฏิบัติตามที่ถูกตามทำนองคลองธรรมเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน มีปัญญารู้คิดไปในทางที่ชอบ ไม่พูดปด ไม่ประกอบกิจกรรมที่ไม่ดีหรือเบียดเบียนใคร ประกอบอาชีพสุจริต ละเว้นในการประพฤติชั่ว วางใจให้ปกติไม่ให้ความชั่วครอบงำ การปฏิบัติราชการโปร่งใสภายใต้หลักจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีคุณลักษณะของการให้ความเสมอภาคกันในการปฏิบัติหน้าที่ที่ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ผู้บริหารและหน่วยงานควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้นและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีกลไกในการตรวจสอบ ตลอดจนการบริหารควรนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดแนวทางที่เหมาะสมต่อการทำงานมากขึ้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสังคมผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม การรู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ มีความเป็นนักการทูตสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความสามารถในการบริหารงาน และเป็นที่นิยมชมชอบของทุกคนด้านอุดมการณ์ผู้นำจะต้องหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้นำจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน มีค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ คำถึงถึงผลประโยชน์ต่อส่วนรวม และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลผู้นำจะต้องมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมและให้ออกาสกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ร่วมงานทุกระดับ ใช้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ซึ่งประเด็นสำคัญของผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีคุณลักษณะเป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ร่วมงานทุกระดับ และมีแนวทางในการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงานที่ไม่เกิดความขัดแย้ง ตลอดจนให้การสนับสนุน การจูงใจ การสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อคนในองค์กรและประชาชน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเคร่งครัดในกฎระเบียบ มีบทลงโทษสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตาม และจัดอบรมด้านกฎหมายให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ศักยภาพในมิติทางปัญญาและสังคมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง ประเด็นสำคัญของผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีคุณลักษณะของการสร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในการตอบสนองประชาชน อีกทั้งผู้นำจะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ การสร้างเสริมความรู้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องจึงจะแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรมการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย 4 ตัวแบบ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์และการปฏิบัติราชการโปร่งใสภายใต้หลักจริยธรรม
2. ความมีคุณธรรมในการบริหารองค์การโดยสุจริตและรับผิดชอบต่อสังคม
3. ส่งเสริมและสร้างทีมงานเข้มแข็งโดยการมีส่วนร่วมภายในองค์กร
4. ศักยภาพในมิติทางปัญญาและสังคมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง

ทั้ง 4 ตัวแบบจะถูกนำมาใช้เป็นฐานคิดในการนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมและบริบทเชิงพื้นที่ แต่โดยภาพรวมแล้วคุณลักษณะเฉพาะที่ดีของผู้นำท้องถิ่นควรมีหลักธรรมาภิบาลความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการครองตนซึ่งเป็นองค์ประกอบทางด้านจิตใจและพัฒนาไปสู่องค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมในการบริหารงาน อาทิ การพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ความโปร่งใสในการบริหารงาน สร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ซึ่งบทความนี้พยายามจะชี้ให้เห็นถึงหลักคิดในการใช้จริยธรรมนำความรู้เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาไปสู่การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นภายใต้หลักจริยธรรมการปกครองในสังคมสุขภาวะซึ่งจะได้รูปแบบที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลการปกครอง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการยกระดับความประพฤติและแรงดลใจของทั้งผู้นำและผู้ตามที่ต้องการยอมรับกัน พึงพาอาศัยกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุดขององค์การ เอาใจใส่สิทธิและศักยภาพของคน สร้างระบบกลุ่มประสานความร่วมมือ ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองก่อนแล้วจึงไปสู่การเป็น

ผู้นำต่อมาในระยะหลังจึงเริ่มมีความชัดเจนมากขึ้น ของผู้นำ นอกจากนี้พลวัตรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด และเกิดการยอมรับ ชื่นชมและพึงพาอาศัย ซึ่งกันและกันอีกด้วย เป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรเชื่อถือในคนเอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน สร้างระบบกลุ่ม ใช้การนำแบบประสานความร่วมมือ นำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบและเริ่มต้นการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งเป้าหมายเชิงจริยธรรมทั้งหมดข้างต้นจะประกอบขึ้นเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั่นเอง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องถือความตระหนักในการกิจความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ต่อชุมชน จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ รวมถึงความมีจริยธรรมที่สูง เมื่อผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อถือความศรัทธาก็จะเสื่อมลง เมื่อหมดศรัทธาในตัวผู้บริหาร ก็คือบุคลากรในองค์กรจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ไม่บรรลุผล

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เมื่อก้าวถึงคำว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ เช่น Brown., Trevio & Harrison (2005 อ้างอิงใน ชูติมา รักษ์บางแหลม, 2559) ให้ความหมายว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตนให้เหมาะสมโดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยนการเสริมแรงและการตัดสินใจและสอดคล้องกับ Brown & Trevino (2006) ค้นพบว่าผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อยๆเกี่ยวกับจริยธรรม ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว ท้ายที่สุดผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดแต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรมและตรงกับแนวคิดของประชุม โพธิกุล (2550) ที่กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมหมายถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ ซึ่งสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ยังสนับสนุนว่าผู้นำจริยธรรมเป็นผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกล ใ้กว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

ผู้นิพนธ์เห็นว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” เป็นการนำพาองค์กรหรือลูกน้องให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีทักษะในการเข้าหาพบปะกับผู้อื่น ทักษะในการจูงใจ หรือรวมไปถึงทักษะในการวางตนให้เหมาะสมและมีความยุติธรรม เมื่อผู้อื่นเชื่อมั่นและศรัทธาใน

ตัวของผู้นำแล้ว การที่จะพ่วงครีให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นก็จะสามารถทำได้ง่ายเพราะผู้นำจะเป็นศูนย์กลางของการทำงานร่วมกัน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง

ความหมายของคำว่าจริยธรรม

จริยธรรม คำว่า “Ethic” มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า “Ethos” หมายถึง วัฒนธรรม การประพฤติปฏิบัติและคุณลักษณะ จริยธรรม จึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณค่าและคุณธรรมเฉพาะตน หรือสังคมที่ปรากฏ ดังนั้นทฤษฎีจริยธรรมจึงเป็นระบบของกฎระเบียบหรือหลักการที่เป็นแนวทาง ในการตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับ “ถูกหรือผิด” “ดีหรือเลว” ในสถานการณ์ต่างๆเป็นพื้นฐานของ ความมีคุณธรรมของมนุษย์ (Northouse, 2007 อ้างอิงใน ชูติมา รักษาบางแหลม, 2559)

ผู้นิพนธ์เห็นว่า คำว่า จริยธรรม คือ การมีการตัดสินใจที่ดี มีคุณธรรมและความยุติธรรม และเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่จะสามารถทำให้ตนเองเป็นที่ยึดเหนี่ยว เป็นที่เชื่อมั่น และเป็นพื้นฐาน สำคัญที่ผู้นำควรมี

ความสำคัญของจริยธรรมธรรมสำหรับผู้บริหาร

จากความหมายของจริยธรรมจึงแสดงให้เห็นว่าจริยธรรมมีความสำคัญ เป็นกฎเกณฑ์ ระบบของการแสดงออกซึ่งความดีงาม โดยมีคุณธรรมในจิตใจเป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่ง พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้สรุปนิยามไว้ว่าจริยธรรมคือ แนวทางประพฤติ ปฏิบัติตนเพื่อการบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าพึงประสงค์โดยทั่วไปจริยธรรม มักอิงอยู่กับ ศาสนาทั้งนี้เพราะคำสอนทางศาสนามีส่วนสร้างระบบจริยธรรมให้สังคมแต่ทั้งนี้ไม่ได้ หมายความว่า จริยธรรมอิงอยู่กับหลักคำสอนทางศาสนาเพียงอย่างเดียวแท้ที่จริงจริยธรรมยังหยั่งรากอยู่บน วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและโดยนัยนี้ บางท่านเรียกหลักแห่งความประพฤติอัน เนื่องมาจากคำสอนทางศาสนาว่าศีลธรรมและเรียกหลักแห่งความประพฤติอันพัฒนามาจากแหล่ง อื่นว่าจริยธรรม

ความสำคัญของคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

คุณธรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีด้วยเหตุผลที่ผู้บริหารก็คือคนที่มีความสามารถในหลาย ด้านที่เหนือกว่าคนทั่วไปดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดีของสังคมและเกือบทุกสังคมจะยึดหลักการ ของศาสนามาเป็นพื้นฐานของความดีความงามในการอยู่ร่วมกันแต่ในหลายกรณีก็อาจมีการปลุกฝัง คติธรรมของสังคมโดยไม่ยึดโยงกับศาสนาโดยตรงเช่นชาวอังกฤษซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นชนชาติที่ มีจริยธรรมสูงมากประเทศหนึ่งปลุกฝังคติธรรมตั้งแต่เด็กอย่างน้อยที่สุด 7 ประการ เพื่อให้เกิด “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม” ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สูงกว่าความซื่อสัตย์สุจริตคือ การมีสัจจะ ต้องพูดความจริง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความอดกลั้น มีความเป็นธรรม มีการเข้าใจผู้อื่นรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราและความเมตตา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม ข้อค้นพบ แนวคิด คุณลักษณะสำคัญ คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการ นักวิจัยและนักการศึกษา ผู้เขียนขอเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษา พยาบาล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การประสานประโยชน์สุข หมายถึง การแสดงออกด้วยการปฏิบัติที่ดีงามในการบริหารงานที่ประสานความสุขในหน่วยงานด้วยการมีสัมมาคารวะ ความสุภาพ เมตตา เอื้ออาทร เข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บ การมีกัลยาณมิตร ให้ความเคารพความเป็นส่วนตัว สิทธิ การกระทำ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พึงทักษ์สิทธิของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงและการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ ไม่แบ่งแยกแบ่งพรรคแบ่งพวก หลีกเลียงการกระทำใดๆที่จะทำให้เกิดความกระทบกระเทือน ความเสียหาย รักษาสัญญา มีความจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือกับบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โดยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงาน

2. การสร้างศรัทธา หมายถึง แสดงออกถึง ประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ แสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน ด้วยการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วย งานเป็นสำคัญ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้แก่ตนและพวกพ้องอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ จงรักภักดีในหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ แสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะ มีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนาตนและงาน เพียรพยายามและอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ เป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเอง มีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

3. การยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม หมายถึง แสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคมตามความพยายาม ความดี ความต้องการ การกระทำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับ การรักษาสัญญากับบุคลากร การปฏิบัติที่ตรงตามความ คิดและความเข้าใจของตนเอง ให้ความน่าเชื่อถือในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคลของบุคลากร และมีความกล้าตัดสินใจที่จะเสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

4. การกล้าเผชิญปัญหาในการบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ หมายถึง แสดงออกด้วยความตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุคลากรไปข้างหน้าให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม การกล้าเผชิญกับปัญหาไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรค แสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสมด้วยความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้งในการปฏิบัติงานเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม บริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ

5. การสรรสร้างพลังให้ทีมงาน หมายถึง แสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดพลังการขับเคลื่อนให้ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรใน

หน่วยงาน ที่ทำให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความถูกต้องที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Northouse

Northouse ได้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้เพียงแค่เป็นแนวทางเท่านั้น (Northouse, 2000 : 249 อ้างอิงใน พิชัย โสวัจัสสตากุล, 2557) แต่ยังไม่มีการทดสอบเชิงประจักษ์ว่าแนวคิดของเขาถูกต้องหรือไม่ เขามองว่าจริยธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับค่านิยมและคุณธรรมที่บุคคลหรือสังคมเห็นว่าเป็นที่น่าปรารถนาหรือเหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้น จริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับในสิ่งที่เรียกว่าหลักศีลธรรม ยึดถือโดยบุคคลและถือว่าเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติ ดังนั้น ทฤษฎีจริยธรรม จึงนำไปสู่ระบบของกฎเกณฑ์และหลักปฏิบัติที่ชี้นำบุคคลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ว่าถูกหรือผิด และดีหรือเลว ในสถานการณ์หนึ่งๆ หรืออาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีจริยธรรมได้ส่งผลต่อความเข้าใจพื้นฐานที่ว่า การเป็นมนุษย์ที่มีความเหมาะสมเชิงคุณธรรมนั้นเป็นอย่างไร (Northouse, 2000)

Northouse (2000: 250-251) เห็นว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านแนวทางปฏิบัติของผู้นำและด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านแนวทางในการปฏิบัติของผู้นำนั้นแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1.1 ผลอันเกิดจากการกระทำของผู้นำ ซึ่งผู้นำมีแนวทางในการตัดสินใจบนฐานของคุณธรรม 3 แนว คือ อัตตานิยม ประโยชน์นิยมและปรตินิยม ซึ่งทั้งสามแนวทางจะขึ้นอยู่กับ 2 มิติ คือ การคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองและการคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นว่ามีระดับมากน้อยต่างกันอย่างไร

1.1.2 หน้าที่หรือกฎเกณฑ์ที่กำกับการกระทำของผู้นำจะแตกต่างจากผลอันเกิดจากการกระทำของผู้นำ กล่าวคือ เป็นการพิจารณาถึงตัวการกระทำเองมิใช่เป็นการพิจารณาถึงผลของการกระทำ ยกตัวอย่างเช่น การพูดความจริง การรักษาสัญญา ความเท่าเทียมหรือยุติธรรม การยอมรับในบุคคลอื่น เป็นต้น

1.2 ด้านคุณลักษณะของผู้นำสนใจว่าผู้นำมีความเป็นมนุษย์มากน้อยเพียงไร โดยพิจารณาจากฐานทางศีลธรรม โดยมองว่าศีลธรรมจะฝังรากลึกลงไป在心智และอุปนิสัยใจคอของแต่ละบุคคล ศีลธรรมจะเป็นตัวบ่งบอกว่าบุคคลควรเป็นอย่างไร โดยหลักศีลธรรมตามแนวคิดของ Aristotle จะประกอบไปด้วยความกล้าหาญ การควบคุมอารมณ์ ความกรุณา การควบคุมตนเอง ความซื่อสัตย์ สามารถเข้าสังคมได้ อ่อนน้อมถ่อมตน ความเท่าเทียม ความยุติธรรม ในขณะที่ Velasquez (1992) ได้เสนอว่าบุคคลที่เป็นผู้จัดการควรจะพัฒนาศีลธรรม เช่น ความอดุสาหะ การมีจิตสาธารณะ การมีศักดิ์ศรี ความจริงใจ ความจงรักภักดี ความเมตตา และความนอบน้อม (Northouse, 2000)

Northouse ได้ศึกษาแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผลงานของ Ronald Herfetz (1994), Burns (1998), Robert & Greenleaf (1970, 1977) โดย Herfetz ได้ศึกษาว่าผู้นำจะสามารถช่วยให้ผู้ตามเผชิญหน้ากับปัญหาด้านความขัดแย้งเชิงค่านิยมได้อย่างไร ซึ่งพบว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีจริยธรรมในการคำนึงถึงค่านิยมทั้งในระดับตัวบุคคล องค์กรและชุมชน และคำนึงถึงค่านิยมเหล่านี้ในการตัดสินใจใดๆก็ตามภายในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดความไว้วางใจ การเอาใจใส่ซึ่งกันและกันและความเห็นอกเห็นใจ ในขณะที่ Brun มองว่าภาวะผู้นำแปลงสภาพนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงจริยธรรมด้วยการตระหนักถึงค่านิยมของ ผู้ตาม ความต้องการของผู้ตามและคุณธรรมของผู้ตาม ผู้นำจะต้องช่วยเหลือ ส่งเสริมผู้ตามให้ข้ามพ้นความขัดแย้งระหว่างผู้ตามด้วยกัน โดยเฉพาะด้านความขัดแย้งระหว่างค่านิยมของผู้ตาม โดยผู้นำจำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม คือ แสดงให้เห็นถึงความมีเสรีภาพ ความยุติธรรมและความเสมอภาค และเมื่อพิจารณาถึงงานของ Greenleaf พบว่าผู้นำที่ดีนั้นจะเป็นผู้นำแบบปรตถนิยม คือ ไม่เห็นแก่ตัวหรือเห็นแก่ผู้อื่น โดยผู้นำจะคำนึงถึงความต้องการของผู้ตาม เห็นอกเห็นใจผู้ตาม เอาใจใส่ผู้ตาม ดังนั้นผู้นำจะพยายามที่จะกำจัดความไม่เท่าเทียมกันในองค์กร ใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ให้น้อยที่สุด ใช้การควบคุมให้น้อยที่สุด และพยายามเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ตาม ด้วยเหตุนี้ ผู้นำเชิงบริการจึงมีค่านิยมที่เน้นเรื่องความผูกพัน การรับฟัง เคารพผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ ยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข ซึ่งค่านิยมของผู้นำเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น ปกครองตนเองได้ดีขึ้นและต้องการรับใช้มากขึ้น (Northouse, 2000)

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Brown, Trevino & Harrison

Brown, Trevino & Harrison (2000 : 118 อ้างอิงใน พิชัย โสวัจสสตากุล, 2557) พบว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในอดีตมักผูกติดกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีหรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น Burns (1978) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแปลงสภาพ ทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามด้วยการเชื่อมโยงค่านิยมของตนเองและของผู้ตามเข้าด้วยกันเพื่อสร้างหลักคุณธรรมที่สำคัญ ส่วน Bass & Avolio (1994) เห็นว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 1 ประการจากทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ เป็นองค์ประกอบที่ทับซ้อนกับมิติด้านจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กระทำตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามและเพื่อให้ผู้ตามเอาเป็นเยี่ยงอย่าง (Avolio, 1999) นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงตนให้เชื่อได้ว่าการกระทำของตนถูกต้องและพร้อมจะสาธิตให้เห็นถึงมาตรฐานทางจริยธรรมและการปฏิบัติที่ยึดถือหลักคุณธรรมที่สูงกว่าปกติ (Avolio, 1999)

แต่อย่างไรก็ตามในประเด็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับภาวะผู้นำไร้จริยธรรมยังขาดความชัดเจนอยู่มาก นักวิชาการบางท่านได้เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำเชิงบารมีสามารถเป็นผู้นำที่ไร้จริยธรรมได้ในบางครั้งถ้าผู้นำนั้นมีแรงจูงใจที่อยู่บนพื้นฐานของการเห็นแก่ตัวมากกว่าการเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม ถ้าผู้นำนั้นใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้จึงมีนักวิชาการบางกลุ่มได้แยกภาวะผู้นำบารมีเชิงสังคมซึ่งก็คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกจากภาวะผู้นำบารมีเชิงส่วนตัว

และแยกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงออกจากแบบจอมปลอมกล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่มีความจำเป็นต้องสัมพันธ์กัน (Brown et al., 2005)

Brown และคณะได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและได้เสนอกรอบแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977, 1986) โดยมีรายละเอียด คือ ถ้าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลจริง (Yukl, 2002) มุมมองด้านการเรียนรู้ทางสังคมก็น่าจะมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการทำความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งนี้เนื่องจากว่ามุมมองด้านการเรียนรู้ทางสังคมได้เสนอว่าผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในทางของจริยปฏิบัติด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี คำว่าแบบอย่างหรือตัวแบบนี้มีความหมายครอบคลุมถึงกระบวนการจับคู่ทางจิตวิทยา ซึ่งหมายรวมถึงการเรียนรู้จากการสังเกต การเลียนแบบและการกำหนดตัวตนโดย Bandura (1986) ได้กล่าวว่า สิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยการประสบการณ์ตรงก็สามารถที่จะเรียนรู้ได้โดยผ่านการฟัง ดูหรืออ่านได้เหมือนกัน ซึ่งก็คือ การเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตพฤติกรรมและผลที่ตามมาของผู้อื่นซึ่งกระบวนการทาง จิตวิทยานี้มีความสำคัญอย่างยิ่งจากแนวคิดนี้ ผู้ตามสามารถเรียนรู้พฤติกรรมใดๆก็ตามที่ถูกคาดหวัง ถูกให้รางวัลและถูกทำโทษ โดยผ่านแบบอย่างทางบทบาทได้ ซึ่งผู้นำก็คือตัวแบบแรกในการแสดงบทบาทให้ผู้ตามได้เรียนรู้และนำไปเป็นแบบอย่าง โดยผู้นำสามารถแสดงผ่านบทบาทที่ดั่งผ่านฐานะและความสำเร็จผ่านอำนาจที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ด้วยเหตุนี้ยิ่งยืนอยู่ ณ จุดสูงบนลำดับชั้นแห่งความเคารพ และยัง สามารถควบคุมการให้รางวัลได้มากเท่าใด ก็ยิ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการเป็นตัวแบบเชิงบทบาทมากขึ้นเท่านั้น (Bandura, 1986) ซึ่งงานของ Bryan & Test (1967) Rosenhan & White (1967) ได้สนับสนุนแนวคิดนี้โดยค้นพบว่าตัวแบบจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงสังคมทางบวก (Brown et al., 2005)

Brown, Trevino & Harrison ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าหมายถึง ผู้นำที่ได้แสดงออกถึงแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเชิงปทัสสถาน โดยแสดงออกผ่านทางกรกระทำส่วนตัวและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและยังแสดงออกผ่านทางส่งเสริมแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเชิงปทัสสถานนั้นแก่ผู้ตามด้วยการสื่อสารแบบสองทางการเสริมแรงและการตัดสินใจ (Brown et al., 2005:120)

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Sergiovanni

Sergiovanni (1992 อ้างอิงใน ชูติมา รักษาบางแหลม และคณะ, 2559) นำเสนอแนวคิดหลักของการพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งได้แบ่งแยกแหล่งที่มาของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในระบบราชการ เป็นภาวะผู้นำที่ต้องอ้างอิงกับคำสั่งกฎระเบียบข้อกำหนดภาระงานความคาดหวังและผลลัพธ์จากกระบวนการกำกับติดตามและควบคุมดังนั้นภาวะผู้นำในระบบราชการจึงครอบคลุมเพียงพัฒนาการขั้นต่ำสุดของการพัฒนาจริยธรรม
2. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา เป็นภาวะผู้นำที่มีฐานอำนาจจากแรงจูงใจและทักษะเชิง มนุษย์สัมพันธ์คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มุ่งเน้นการควบคุมและสนับสนุนแนวคิดที่ว่าทำให้รางวัลย่อมได้รับผลตอบแทน
3. ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล – เทคนิค อำนาจของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคมวิทยา

4. ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ ภาวะผู้นำดังกล่าวเกิดจากแรงขับที่มีอิทธิพลของการปฏิบัติงาน โดยผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในมาตรฐานการปฏิบัติงานและบรรทัดฐานทางวิชาชีพจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำที่ Sergiojanni กล่าวอ้างจากงานวิจัยว่า สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่และภาระงานซึ่งขึ้นอยู่กับผลประโยชน์เฉพาะบุคคล

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Counts

Counts (2001 อ้างอิงใน ชุตินา รักษ์บางแหลม, 2559) กล่าวว่าผู้นำจริยธรรมเป็นผู้นำที่น่าไว้วางใจซึ่งจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกขององค์กรอาจสามารถพึ่งพาได้สมาชิกเชื่อว่าผู้นำเป็นพวกเดียวกันและไม่เป็นศัตรู เช่น ผู้นำที่น่าไว้วางใจจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่ห่วงใยสมาชิกขององค์กรและจะร่วมสร้างความสามัคคีกับสมาชิก ผลที่ตามมาคือจะเกิดระบบของความเชื่อถือต่อการกระทำและคำพูดของผู้นำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำจะทำงานเพื่อประโยชน์ของเหล่าสมาชิกภายในองค์กรและผู้นำจะเป็นคนที่มีความสำคัญที่สุด ผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจจะจัดหาเข็มทิศทางจริยธรรมให้กับองค์กร เช่นเดียวกับการเป็นเช่นดังไฟนำทางให้กับสมาชิกได้เดินตามเมื่อความไว้วางใจของสมาชิกต่อ ผู้นำเพิ่มขึ้นสภาพของความไว้วางใจที่มีต่อกันจะพัฒนาและต้นทุนทางสังคมจะเพิ่มขึ้นสภาพของความไว้วางใจเป็นผลจากการกระทำเล็กๆที่สร้างความไว้วางใจต่อกันสภาพของความไว้วางใจสร้างขึ้นได้จากผู้อำนวยกาที่บอกให้อาจารย์จัดการชั้นเรียนที่สามารถพบกับผู้ปกครองนักเรียนได้สภาพของความไว้วางใจสร้างขึ้นได้โดยผู้จัดการที่บอกผู้อำนวยกาว่ามีเงินทุนสำหรับตำแหน่งงานใหม่และหลังจากนั้นผ่านไปยังคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อทำให้มั่นใจว่าผู้อำนวยกาที่มีตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าความไว้วางใจสามารถสร้างขึ้นได้แต่ความไว้วางใจก็ถูกทำลายลงได้โดยการกระทำเพียงครั้งเดียว เมื่อสูญเสียความไว้วางใจแล้วมันเป็นไปได้ที่จะสร้างกลับมาใหม่อีกครั้ง

จากแนวคิดทั้งหมด ผู้นิพนธ์เห็นว่า “แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” คือ การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมในการกระทำของบุคคลและองค์กรออกมา เพื่อให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจจากบุคคลากรขององค์กรและร่วมสร้างความสามัคคีกับสมาชิก สามารถเป็นต้นแบบด้านการประพฤติของบุคลากรในองค์กรได้ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนอย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรม

ทองคุณ หงส์พันธ์ (2542 อ้างอิงใน ชุตินา รักษ์บางแหลม, 2559) ได้ให้แนวคิดเป็น 2 แนวคิด คือ

1. การพัฒนาการสติปัญญา บุคคลที่มีแนวคิดทางด้านนี้ได้แก่เปียเจท์ (Piaget) และโคลเบิร์ต (Kohlberg) หลักสำคัญของแนวคิดนี้คือการพัฒนาเจตคติเชิงจริยธรรมตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับอายุโดยมีความเชื่อว่าการพัฒนาจริยธรรม มีพื้นฐานจากองค์ประกอบโครงสร้างทางปัญญาและเหตุผลเชิงจริยธรรมการมุ่งใจเบื้องต้นในการพัฒนาจริยธรรมได้แก่การมุ่งใจเกี่ยวกับการยอมรับความสามารถความนับถือตนเองหรือความสำนึกในตนเองมากกว่าความต้องการทางชีววิทยาหรือความปลดปล่อยความวิตกกังวลหรือ ความหวาดกลัวการพัฒนาทางจริยธรรมเป็นวัฒนธรรมสากลเพราะการไปมีบทบาทและความขัดแย้งทางสังคมจะเป็นการกำหนดจริยธรรมโดยส่วนรวมขึ้นหลักการของการพัฒนาจริยธรรมได้แก่ โครงสร้างที่เกิดขึ้นโดยผ่านประสบการณ์จากปฏิสัมพันธ์ในสังคมนั้นระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรมได้แก่คุณภาพและขอบเขตของความรู้และสิ่งเร้าจากสังคมมีผลต่อการพัฒนาจริยธรรมของเด็กตลอดเวลา

2. การเรียนรู้ทางสังคม แนวคิดนี้ก็คือกระบวนการทางสังคม ประพฤติหรือการขัดเกลาทางสังคมนั่นเองทฤษฎีนี้ถือว่าอิทธิพลทางสังคมทำให้บุคคลเกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะและจริยธรรมของตนแนวคิดการพัฒนาจริยธรรมแนวคิดการพัฒนาจริยธรรมแนวคิดนี้มีนักจิตวิทยาสังคมหลายท่านเช่นบรอนเฟนเบรนเนอร์ (Bronfenbrenner) แบนดูรา (Bandura) สกินเนอร์ (Skinner) โดยมีแนวคิดดังนี้คือการพัฒนาจริยธรรมเป็นความเจริญเชิงพฤติกรรมและอารมณ์ที่เป็นไปตามกฎของจริยธรรมมากกว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางปัญญาการมุ่งใจเบื้องต้นในการพัฒนาจริยธรรมมีรากฐานจาก ความต้องการทางจิตวิทยาคือการแสวงหารางวัลในสังคมและการหลีกเลี่ยงการลงโทษจากสังคม

คุณลักษณะของผู้นำ

ผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มจะสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้นำ ว่าเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงใดและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำนั้นมันนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้หลากหลายด้วยกันดังต่อไปนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2542) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือลักษณะอันมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือเชื่อมั่น เชื่อฟังและให้ความร่วมมืออย่างจริงจังอันจะนำไปสู่การปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

Yukl (2006) ได้ประมวลผลจากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีความไวต่อสภาพแวดล้อม มีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่น ความสำเร็จ ชอบทำงานเชิงรุก สามารถทำงานด้านการตัดสินใจเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ ครอบงำความคิดคนอื่นได้ มีพลังในตัวสูง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนต่อแรงกดดันหรือความเครียด มีความรับผิดชอบ

2. คุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำ ประกอบด้วย มีความเฉลียวฉลาด มีทักษะในการคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มียุทธวิธีแบบการทูต มีทักษะในการพูด มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีทักษะทางการบริหาร มีทักษะการจูงใจ มีทักษะทางสังคม

Dubrin (2010) เสนอว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ความเชื่อมั่นในตนเองความสุภาพ อ่อนน้อม น่าไว้วางใจ โปร่งใส ตรวจสอบได้ กล้าแสดงออก การแสดงออกเชิงรุกที่เหมาะสม มองโลกในแง่ดีมีความอบอุ่น

2. คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่มุ่งมั่นต่องานและบุคคล มีความฉลาดทางอารมณ์ ตระหนักในตนเอง บริหารตนเองได้ ตระหนักในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น มีศรัทธาในการควบคุมในองค์กร มีความกล้าหาญ

ผู้นิพนธ์เห็นว่าคุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้นำ ซึ่งมีผลต่อการสร้างความเชื่อใจ และความมั่นใจของคนในองค์กรที่มีต่อผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นผู้ที่จะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. เป็นผู้นำที่พร้อมรับฟังปัญหาและความคิดเห็นจากทุกคนในทีมหรือองค์กร
2. ผู้นำปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันอย่างมีจริยธรรม
3. ผู้นำตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของบุคลากรและองค์กร
4. ผู้นำเป็นคนมีความยุติธรรม
5. ผู้นำเป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้
6. ผู้นำมีการกำหนดตัวอย่างว่าควรทำอะไรจึงจะถูกต้องในเชิงจริยธรรม
7. ผู้นำไม่ตัดสินความสำเร็จเพียงแค่ผลงาน แต่พิจารณาด้วยว่าผลงานนั้นสำเร็จได้อย่างไร
8. ผู้นำจะตัดสินใจเรื่องใดจะต้องถามความคิดเห็นทุกคนว่าอะไรคือสิ่งที่ต้องกระทำ

บทสรุป (Conclusion)

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่ดีต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ เพราะปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญมากต่อการบริหาร และการพัฒนาชาติบ้านเมืองในสังคมไทยในปัจจุบัน รวมไปถึงการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้เราทราบว่าเรามีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบใด ที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ นำมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และประเทศชาติ

โดยผลสรุปของจริยธรรมต่อการบริหารงานการครองตนตามหลักการแห่งความดีที่เรียกว่า “มีจริยธรรม” ของ ผู้บริหารย่อมเป็นการสร้างศรัทธาและนำมาซึ่งการสนับสนุนการบริหารงานที่ดีกล่าวได้ว่าความศรัทธาเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของการมี “จริยธรรม” ศรัทธาทำให้เกิด

การยอมรับเกิดความร่วมมือเกิดความสมัครใจเมื่อประกอบกับวิธีการบริหารงานที่ถูกต้องตามหลักการที่ดีผลของการบริหารงานย่อมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และเป็นไปอย่างยั่งยืน ผู้บริหารจึงถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินการอย่างมีจริยธรรมหรือไม่มีจริยธรรม เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็น ส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงมีโอกาสมากกว่าคนอื่นในการที่จะก่อให้เกิดแนวคิดทางด้านจริยธรรมขึ้นในองค์การคุณค่า และเหตุผลทางด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง จะเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นๆ ในองค์การ ยึดถือปฏิบัติตามโดยคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะที่มีศีลธรรมในเรื่องของการ มีอิทธิพลในแง่บวกขององค์การ เพราะคุณสมบัติของผู้นำที่เน้นด้านจริยธรรมทำให้มีผู้ติดตามในองค์การด้วย ซึ่งการมี มาตรฐานทางด้านศีลธรรมของผู้บริหารจะทำให้สามารถตัดสินใจทางด้านจริยธรรมในที่ทำงานได้ง่ายขึ้น ถ้าหากผู้นำองค์การ ไต่ปราศจากจริยธรรม โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงจะพบว่าองค์กรของตนเต็มไปด้วยปัญหาและมีแนวโน้มที่จะต้องประสบความหายนะในที่สุดในทางกลับกันหากผู้บริหารใดอุดมด้วยจริยธรรม ย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือ ได้รับความเชื่อถือ ได้รับโอกาสมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันมีอนาคตไกลสรุปได้ว่า จริยธรรมคือ วิถีทางสู่ความสำเร็จในระยะยาวอย่างยิ่งยดนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง (References)

- กวี วงศ์พุ่ม. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 5. พี. เค. อินเตอร์ปรีน.
- ชุตินา รักษ์บางแหลม. (2559). *วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้น 29 กันยายน 2564, จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/10997/1/TC1302.pdf>
- ชุตินา รักษ์บางแหลม และคณะ. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำใน สถาบันการศึกษา Ethical Leadership: The Power Driven Force to Leadership in Educational Institute*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. 8(1), 168-181.
- ประชุม โพธิกุล. (2550). *ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้น 29 กันยายน 2564, จาก <https://li01.tcithaijo.org/index.php/pnujr/article/view/52667/43711>
- พิชัย โสวัจัสสตากุล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมะเข่ จังหวัดชลบุรี*. สืบค้น 22 กันยายน 2564, จาก http://mis.krirk.ac.th/librarytext/MPA/2557/F_Pichai_Sowajussatakul.pdf.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุคส์ลิงค์