

ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Leadership According to Moderate Postmodern Philosophy

พจนา มาโนช

Phortchana Manoch

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Email: pojana3010@gmail.com

Received: February 14, 2024; Revised: February 23, 2024; Accepted: February 23, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำ 2) เพื่อศึกษาหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง 3) เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติหรือศักยภาพที่สามารถสร้างให้คนทั้งหลายเข้ามาทำงานร่วมกัน นำพากันไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ 2) หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นกระแสดคิดที่เน้นการใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหาด้วยการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหามีสติปัญญาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง พบว่า เป็นภาวะผู้นำที่เน้นคุณสมบัติทางด้านปัญญาเพื่อให้มองเห็นองค์รวมของการพัฒนาทั้งในส่วนของการพัฒนาตน พัฒนาคคน และพัฒนางาน โดยมีเป้าหมายเพื่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สร้างประโยชน์สุขให้แก่ชุมชนทั้งหลายด้วยความเป็นธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง, ผู้นำ

Abstract

This research is a qualitative study that analyzes documents with the following objectives: 1) To study leadership concepts. 2) To study the moderate postmodern philosophy. 3) To analyzing leadership according to moderate postmodern philosophy. The research findings indicate that: 1) Leadership is the qualities or potentials that can bring people together to work collaboratively, leading them toward noble goals. 2) The philosophy after the post-modern era emphasizes the use of reason in problem-solving

through creativity, adaptation, cooperation, and seeking wisdom for personal and collective development. 3) Analyzing leadership according to moderate postmodern philosophy findings reveal that an emphasis on intellectual attributes to perceive the holistic development in personal growth, human development, and job advancement, with the goal of enhancing human life quality and environmental sustainability, creating benefits for communities with justice.

Keywords : Leadership, Moderate Postmodern Philosophy, Leader

บทนำ

ปัจจัยหรือสิ่งซึ่งช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในฐานะหัวหน้า สามารถควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงานหรือความต้องการของหน่วยงาน ก็คือความสามารถในการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ หากมองในเชิงกระบวนการศาสตร์ทางปรัชญา ผู้นำแต่ละคนย่อมมีกระบวนการที่ต่างกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และเข้าใจปรัชญาทั้ง 5 กระบวนการ

กระบวนการศาสตร์ทางปรัชญาเริ่มขึ้นตั้งแต่มนุษย์ใช้สัญชาตญาณปัญญา แบ่งออกเป็น 5 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการยุคดึกดำบรรพ์ กระบวนการยุคโบราณ กระบวนการยุคกลาง กระบวนการยุคใหม่ และกระบวนการหลังยุคใหม่ ซึ่งแต่ละกระบวนการนั้นต่างมุ่งประโยชน์สุขเป็นเป้าหมายทางจริยศาสตร์ที่ต่างกัน จักรพงษ์ ทิพสุนเนิน (2566) ได้ตีความแนวคิดความสุขตามปรัชญากระบวนการ 5 ไว้ดังนี้

กระบวนการที่ 1 ยุคดึกดำบรรพ์ (Primitive Paradigm) ได้ให้ความสำคัญในการแสวงหาความสุขโดยการถือเอาในสิ่งลึกลับเอาใจและทำตามความเชื่อโดยการอ่อนนอบบวงสรวง เพื่อจะให้ท่านประทานพรให้สมหวังในสิ่งที่ปรารถนา จึงพบได้ว่า ความสุขในยุคนี้จะเกิดขึ้นมาได้ก็เพราะการอาศัยเบื้องบนในการประทานให้เท่านั้น

กระบวนการที่ 2 ยุคโบราณ (Ancient Paradigm) ได้ให้ความสำคัญว่าทุกสิ่งทุกอย่างนั้นมีกฎเกณฑ์ตายตัวอย่างแน่นอน เช่น ความดี ความชั่ว ย่อมมีกฎเกณฑ์ และการแสวงหาความสุขในยุคนี้ ถ้าเป็นกลุ่มศาสนาก็จะมีแนวคิดว่า ความสุขที่แท้จริงคือในโลกหน้าหรือชาติหน้าเท่านั้น หรือบางกลุ่มให้ความสำคัญเรื่องกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ในโลก เมื่อทำตามก็ย่อมได้รับผลคือความสุขนั่นเอง

กระบวนการที่ 3 ยุคกลาง (Medieval Paradigm) กลุ่มนี้อาจจะพัฒนาความเชื่อมาจากยุคโบราณ คือ เชื่อว่าในโลกใบนี้ มีกฎเกณฑ์ แต่กฎเกณฑ์นั้นยังไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง เพราะความสุขที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของโลก ยังไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง ความสุขที่แท้จริงควรปฏิบัติตามหลักธรรมในทางศาสนาเท่านั้น

กระบวนการที่ 4 ยุคใหม่ (Modern Paradigm) กลุ่มนี้มีการพัฒนาและต่อยอดความเชื่อจากยุคอื่น ๆ ซึ่งได้พัฒนามาจนทำให้เทคโนโลยีต่าง ๆ พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงใช้หลักการทาง

วิทยาศาสตร์ในการพัฒนาความสุข และหวังว่าเทคโนโลยีสมัยใหม่นี้เอง จะทำให้มนุษย์พบความสุขตามที่ต้องการ และกลุ่มนี้ก็พร้อมที่จะทุ่มเททั้งกายและใจพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ขึ้น เพื่อที่จะให้ได้รับผลสูงสุด คือความสุขที่แท้จริงและถาวรนั่นเอง

กระบวนทรรศน์ที่ 5 ยุคหลังนวยุค (Postmodern Paradigm) กลุ่มนี้ได้มองเห็นแล้วว่า วิทยาศาสตร์ไม่ได้ให้ความสุขที่แท้จริงแก่เราให้เพียงความสะดวกสบายเท่านั้น เหมือนกับนักปรัชญาอย่าง อิมมานูเอล คานท์ ได้กล่าวว่า มิให้หลงใหลในวิทยาศาสตร์ เพราะวิทยาศาสตร์มิได้ให้ความจริงอะไรแก่เรา ให้เพียงแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์เท่านั้น นั่นแสดงว่ายังไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง หลังนวยุค นิยมให้ความสำคัญในการพัฒนาชีวิตและให้คุณค่าของชีวิตมนุษย์เท่าเทียมกัน เน้นสร้างความสุขและสันติภาพแก่โลกเป็นสำคัญ

ผู้นำที่มีกระบวนทรรศน์ทางความคิดที่ต่างกัน ย่อมมุ่งประโยชน์สุขต่อตนเองและ/หรือผู้อื่นที่ต่างกัน คุณสมบัติและศักยภาพในการนำ หรือที่เรียกว่า ภาวะผู้นำนั้นก็จะแสดงออกไปตามวิถีทางเพื่อเป้าหมายของประโยชน์สุขตามปรัชญากระบวนทรรศน์นั้น ๆ ผู้วิจัยมีความสนใจวิเคราะห์ต่อประเด็นที่ว่า ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนั้นเป็นอย่างไร เพราะเชื่อว่า ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปกำหนดคุณสมบัติที่ดีของผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่คิดถึงคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวม เพราะเป้าหมายของการมีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์นั้นเป็นไปเพื่อความดีงาม สร้างประโยชน์สุขให้แก่ตนเองและสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำ
2. เพื่อศึกษาหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำ ในเรื่องของความหมายและลักษณะภาวะผู้นำ จากนั้นศึกษาปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนหลักการ ส่วนของวิธีการ และส่วนของเป้าหมาย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิดทางปรัชญา
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัตินหรือศักยภาพที่สามารถสร้างให้คนทั้งหลายเข้ามาทำงานร่วมกัน นำพากันไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงาม
2. หลักปรัชญาหลักรวมมือเป็นกระแสดั้งเดิมที่เน้นการใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ปัญหาด้วยการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา มีสติปัญญาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลักรวมมือ พบว่า เป็นภาวะผู้นำที่เน้นคุณสมบัตินทางด้านปัญญาเพื่อให้เห็นองครวมของการพัฒนาทั้งในส่วนของการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน โดยมีเป้าหมายเพื่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สร้างประโยชน์สุขให้แก่หมู่ชนทั้งหลายด้วยความเป็นธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัตินหรือศักยภาพที่สามารถสร้างให้คนทั้งหลายเข้ามาทำงานร่วมกัน นำพากันไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นำจำเป็นต้องมีคุณสมบัตินในการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรักความเข้าใจ ความไว้นื้อเชื่อใจ ความจริงใจ ความอ่อนใจ เกิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการร่วมมือกันด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิสา กันยาวิริยะ เมธา หริมเทพาธิป และกิริติ บุญเจือ (2563) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติน เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม และสอดคล้องกับแนวคิดของ พลอยชมพู ทับเอม มณีบุษ จุ้ยเอี่ยม และธันสถา โรจนตระกูล (2565) อธิบายว่า ผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวและสร้างอิทธิพลต่อคนผ่านสายสัมพันธ์อันดีและการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรโดยใช้สมรรถนะและภาวะผู้นำในการบริหารงาน การบริหารคน และการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายช่วยนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ต้องการและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการซึ่งการจะพัฒนาภาวะผู้นำให้ผู้นำสามารถแสดงบทบาทเหล่านี้ได้อย่างสมศักดิ์ศรีควรต้องมีกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และมีตัวชี้วัดความสำเร็จชัดเจนและเป็นรูปธรรม หรืออาจกล่าวได้ว่า การจะมีผู้นำดี ๆ ที่มีประสิทธิภาพและช่วยชี้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนคงต้องอาศัยการบ่มเพาะและพัฒนาภาวะผู้นำมาแล้วเป็นอย่างดีเพราะคงไม่มีใครเกิดมาพร้อมเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยไม่ผ่านการพัฒนาภาวะผู้นำใด ๆ มาก่อนเลย แต่การจะก้าวถึงจุดที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพพร้อมรับบทบาทผู้นำอย่างมั่นใจนั้น การเริ่มต้นที่ต้นมีความสำคัญมากโดยเฉพาะการประเมินระดับภาวะผู้นำที่เป็นจริงที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำที่ตรงจุดและตอบโจทย์องค์กรมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย สาแก้ว (2566) ได้วิเคราะห์คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มี

ความสัมพันธ์กันเมื่อมี ผู้นำ ก็ต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ ผู้นำ จึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และ ศิลป์ที่สร้างความโดดเด่น ทำให้เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ และเชื่อว่าสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระพงศ์ เกียรติไพยศ (2560) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีวิธีการโน้มน้าว ชักชวนให้ผู้อื่นร่วมปฏิบัติงานด้วย เพื่อที่จะนำพาองค์การไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ว่า หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นกระแสดคิดที่เน้นการใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ปัญหาด้วยการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา มีสติปัญญาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นปรัชญากระบวนทรรศน์ล่าสุดที่เน้นความไม่ยึดมั่นถือมั่น ย้อนอ่านทั้ง 4 กระบวนทรรศน์ที่เกิดขึ้นก่อนหน้าเพื่อประเมินเอาสิ่งที่เป็นคุณมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2564) อธิบายว่า ปรัชญากระบวนทรรศน์เป็นความเชื่อพื้นฐานในจิตใจของมนุษย์ทุกคนแตกต่างกันตามเพศวัยสิ่งแวดล้อม การศึกษาอบรมและการตัดสินใจเลือกของแต่ละบุคคลกระบวนทรรศน์ไม่ใช่สมรรถนะตัดสินใจเพราะสมรรถนะตัดสินใจคือเจตจำนงแต่เป็นสมรรถนะเข้าใจและเชิญชวนให้เจตจำนงตัดสินใจแบ่งออกเป็น 5 กระบวนทรรศน์ ได้แก่ 1) กระบวนทรรศน์ยุคดึกดำบรรพ์มองทุกอย่างว่ามาจากน้ำพระทัยของสิ่งศักดิ์สิทธิ์เบื้องบน 2) กระบวนทรรศน์ยุคโบราณมองทุกอย่างว่าโลกมีกฎเกณฑ์มนุษย์จะได้ความสุขในโลกนี้ก็ด้วยรู้และทำตามกฎธรรมชาติอย่างเคร่งครัด 3) กระบวนทรรศน์ยุคกลางมองทุกอย่างว่าเป็นทางไปสู่โลกหน้าต้องอดทนและหมั่นทำความดีหลีกเลี่ยงความชั่วเพราะจะมีความสุขในโลกหน้าที่รออยู่ 4) กระบวนทรรศน์นวยุคมองทุกอย่างว่าเป็นระบบเครือข่ายตามเกณฑ์วิทยาศาสตร์เมื่อมีปัญหาที่ต้องเอาชนะปัญหาด้วยวิทยาศาสตร์เพื่อให้มีความสุขได้ในโลกนี้ไม่ต้องรอโลกหน้าและ 5) กระบวนทรรศน์หลังนวยุคไม่ยึดมั่นถือมั่นให้กฎหรือเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งและไม่ละทิ้งความรู้ใดเลยเน้นการมองทุกอย่างด้วยวิจารณ์ญาณมีการวิเคราะห์ประเมินค่าและประยุกต์ใช้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2565) อธิบายว่า ปรัชญาหลังนวยุค คือ กระแสปรัชญาล่าสุดของมนุษยชาติ เป็นปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ใช้วิจารณ์ญาณเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิต บนหลักการของความไม่ยึดมั่นถือมั่น แสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่างอย่างสร้างสรรค์ ย้อนอ่านใหม่หมด ไม่ทิ้งสิ่งใด (reread all, reject non) ตั้งแต่กระบวนทรรศน์ดึกดำบรรพ์จนถึงกระบวนทรรศน์ปัจจุบัน ส่งเสริมให้เกิดการมองอย่างเป็นองค์รวม ไม่แยกส่วน

3. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ว่า วิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง พบว่า เป็นภาวะผู้นำที่เน้นคุณบัติทางด้านปัญญาเพื่อให้มองเห็นองค์รวมของการพัฒนาทั้งในส่วนของการพัฒนาตน พัฒนาคคน และพัฒนางาน โดยมีเป้าหมายเพื่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สร้างประโยชน์สุขให้แก่หมู่ชนทั้งหลายด้วยความเป็นธรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางให้ความสำคัญกับสัญชาตญาณปัญญาอัน

เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างผู้นำทางวิชาการที่ควบคู่กับคุณธรรม รวมถึงให้ความสำคัญต่อการนำปัญหาไปสร้างสรรค์ขับเคลื่อนสังคมและสิ่งแวดล้อม เอื้ออำนวยให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเกิดประโยชน์สุขร่วมกันให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อวยชัย ราชชัยกุล (2566) สรุปว่า สำหรับกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน โดยบุคคลหรือบุคลากรขององค์กรแล้ว แม้จะมีภาวะผู้นำ มีกระบวนการคิด มีความรู้ มีกลยุทธ์และเป้าหมายที่ มีความสำคัญแล้วแต่สิ่งที่สำคัญมากกว่านั้นคือ “คุณธรรม” ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้ เกิดความโปร่งใส มีเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน รู้จักการบริหารองค์กรอย่างมีมโนธรรม โดยเป็นผู้ที่ใช้หัวใจมากกว่าความคิด เพราะการทำงานที่ใช้หัวใจคือ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ “น่าเคารพ” เพราะ รู้จักการเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้การร่วมมือมากกว่าการ “แข่งขัน” เพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย ซึ่งบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจะต้องมีการบริหารจัดการในรูปแบบ ทั้ง 4 ประการ คือ 1) มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ 2) มีการจัดการกลยุทธ์อย่าง สร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์และการวางแผนที่สัมพันธ์ 4) มีเป้าหมายที่สอดคล้องกันอย่างสมบูรณ์ โดยผู้เขียนได้วิเคราะห์ออกมาเป็นทั้ง 4 ประการนี้เพื่อเป็นกระบวนการให้นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืนต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาณุพงศ์ อุณชาติ และ เอกราช โษษิตพิมาณเวช (2566) กล่าวว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 3) ช่วยเหลือในทางสร้างสรรค์ 4) ผู้นำทางปัญญา 5) เป็นศูนย์กลางปรับปรุงการเรียนการสอน และ 6) เป็นผู้นำในการตระหนักและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยให้เกิดการนำศักยภาพหรือคุณสมบัติของผู้นำ ได้แก่ การสร้างสรรค์ ปรับตัวร่วมมือ และแสวงหา ไปใช้เพื่อเป้าหมายแห่งการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ส่วนรวม นำพาผู้คนเข้ามาประสานใจกันด้วยความรักความเข้าใจ มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อคุณภาพชีวิต มีการยอมรับความหลากหลาย ผู้นำสามารถประสนให้เกิดจุดร่วมในความหลากหลายนั้น ส่วนจุดต่างที่เกิดขึ้นก็สามารถสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นร่วมกันว่า จุดต่างนั้นเป็นพรสวรรค์ของแต่ละฝ่ายที่ควรร่วมกันบริหารและพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมไปตามลำดับ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางยังมีคุณสมบัติในการปรับตัวเพื่อให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นตัวอย่างที่ดีต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมพร้อมปรับปรุงและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน และแสวงหาโดยธรรมร่วมกันในสิ่งที่ขาดหายมาเติมเต็มเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทุกคน ซึ่งสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้

รูปแบบภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

ภาวะผู้นำที่เน้นคุณบัติทางด้านปัญญาเพื่อให้เห็นองค์รวมของการพัฒนาทั้งในส่วนของพัฒนาดิน พัฒนาคคน และพัฒนางาน โดยมีเป้าหมายเพื่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สร้างประโยชน์สุขให้แก่ทุกคนทั้งหลายด้วยความเป็นธรรม



แผนภาพที่ 1 : องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มีคุณสมบัติของคุณภาพชีวิตจากภายใน แสดงออกด้วยความสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ซึ่งคุณสมบัตินี้ช่วยให้เกิดการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้ง ประสานความเข้าใจแก่ผู้ที่เข้ามาร่วมมือกันเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตร่วมกันอย่างเป็นองค์รวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยเสนอให้มีการนำรูปแบบภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางไปสร้างตัวชี้วัดหรือเกณฑ์การประเมิน และสร้างหลักสูตรเพื่อตักตักยภาพของผู้นำประเภทต่าง ๆ มาร่วมกันพัฒนาบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่เป็นพื้นที่ให้ผู้นำได้ร่วมสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ร่วมกัน ซึ่งสามารถจัดขึ้นได้ในศูนย์หรือสถาบันต่าง ๆ ของสถานศึกษา หน่วยงานราชการ และองค์กรเอกชน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริการองค์กรเพื่อให้เกิดความสุข เกิดประโยชน์ เกิดคุณภาพชีวิตร่วมกันในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยเสนอให้มีการวิจัยต่อยอดตามหัวข้อดังนี้

1. บูรณาการรูปแบบภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำอย่างมีส่วนร่วมด้วยหลักพุทธธรรม
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

บรรณานุกรม

- จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน. (2566). ความสุขในพุทธปรัชญากับปรัชญากระบวนการบวทรธรรม : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 11(3), 1184-1193.
- เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์, สิริกร อมฤตวาริน, กীরติ บุญเจือ, เอนก สุวรรณบัณฑิต. (2564). อุเบกขา กับ ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(5), 2051-63.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 15(2), 111-117.
- ชิสา กัญยาวิริยะ, เมธา ทริมเทพาธิป และกীরติ บุญเจือ. (2563). ภาวะผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(3), 57-64.
- พลอยชมพู ทับเอม, มณีนุช จุ้ยเอี่ยม และ ธนัสภา โจรจนตระกูล. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จาก ทฤษฎีสู่แนวทางการปฏิบัติที่ดีในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(12), 319-304.
- ภาณุพงศ์ อุณชาติ และ เอกราช โขจิตพิมาณเวช. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1), 743-753.
- มาลัย สาแก้ว. (2566). ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารสตรี ในการพัฒนาท้องถิ่นไทย. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(2), A115-A126.
- วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ. (2560). การประยุกต์ใช้หลักธรรมพระพุทธศาสนาในการสร้างภาวะผู้นำของนักบริหาร. *ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น*.
- อวยชัย ราชชัยกุล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม: กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรไป สู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(2), A136-A148.