

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Ethical Leadership According to Moderate Postmodern Philosophy

พจนา มาโนช

Phortchana Manoch

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Email : pojana3010@gmail.com

Received: May 15, 2024; Revised: May 27, 2024; Accepted: May 27, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัย พบว่า หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและคุณบัติที่ดีของผู้นำด้วยความคิดสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา ทำให้เกิดผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ยกระดับจิตใจและสติปัญญาเพื่อเข้าถึงความสุขอันประณีตยิ่ง ๆ ขึ้นไป และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร ดังนี้ 1) จริยธรรมต่อตนเอง ได้แก่ การมีคุณธรรม มีความจริง มีสติปัญญา มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ มีพลังสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา 2) จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การมีพฤติกรรมที่เสมอต้นเสมอปลายในทางที่ดีจนสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน นำพาผู้ร่วมงานสู่การตระหนักถึงประโยชน์สุขส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีและมีวิสัยทัศน์ มองเห็นองค์รวม เป็นผู้รับฟังที่ดี 3) จริยธรรมต่อองค์กร ได้แก่ การมีความเป็นธรรมหรือมีการส่งเสริมให้เกิดระบบธรรมาภิบาล มีการตั้งเป้าหมายองค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ปรัชญา, หลังนวยุคสายกลาง

Abstract

This research article is a qualitative study conducted through document analysis. Its objective is to analyze Ethical Leadership According to Moderate Postmodern Philosophy. The findings indicate that the principles of moderate postmodern philosophy

promote the development of leaders' potential and good qualities through creativity, adaptability, collaboration, and exploration. This fosters ethical leadership with the aim of improving the quality of life both individually and collectively. It encourages holistic well-being that aligns with the essential needs for living, enhances mental and intellectual capacities to attain higher levels of refined happiness, and corresponds with the changes occurring in the global society with awareness.

Ethical Leadership According to Moderate Postmodern Philosophy is a form of leadership that maintains ethical standards towards oneself, colleagues, and the organization. The details are as follows : 1) Ethics Towards Oneself : This involves possessing virtues such as integrity, wisdom, discernment in decision-making, creativity, adaptability, collaboration, and the pursuit of knowledge. 2) Ethics Towards Colleagues : This includes demonstrating consistently positive behavior that fosters confidence and trust among colleagues. Ethical leaders guide their team towards recognizing the collective well-being, serving as role models with a comprehensive vision, being good listeners, and exhibiting an understanding of the broader organizational context. 3) Ethics Towards the Organization : This entails promoting fairness and governance within the organization, setting goals that enhance the quality of life both individually and collectively, and fostering holistic well-being that aligns with and adapts to global societal changes.

Keywords : Ethical Leadership, Philosophy, Moderate Postmodern

บทนำ

กระบวนการทางปรัชญาแบ่งออกเป็น 5 กระบวนทัศน์ (เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2564) ได้แก่ กระบวนทัศน์ยุคดึกดำบรรพ์ กระบวนทัศน์ยุคโบราณ กระบวนทัศน์ยุคกลาง กระบวนทัศน์ยุคใหม่ และกระบวนทัศน์หลังยุคใหม่ ตามลำดับ สำหรับกระบวนทัศน์หลังยุคใหม่นี้แบ่งออกเป็น 2 สาย คือ กระบวนทัศน์หลังยุคสายสุดขั้ว (Extreme Postmodern) และกระบวนทัศน์หลังยุคสายกลาง (Moderate Postmodern) (เมธา หริมเทพาธิป, 2563) กระบวนทัศน์หลังยุคสายกลางส่งเสริมให้เกิดพลัง 4 ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ (creativity) พลังปรับตัว (adaptivity) พลังร่วมมือ (collaboratively) และพลังแสวงหา (requisitivity) (สิริกร อมฤตวาริน และเอนก สุวรรณบัณฑิต, 2565) มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2565) ให้เกิดความสุข ส่งเสริมให้เกิดวิจรรณญาณ ได้แก่ การวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน (พจนา มาโนช, 2566) เพื่อการแยกแยะ ประเมินค่า สู่การประยุกต์ใช้โดยเล็งผลอันเลิศเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตของการทำงานจำเป็นจะต้องมีผู้นำที่ใส่ใจดูแลถึงความเป็นอยู่อย่างจริงจัง ความเป็นจริงจะเกิดขึ้นได้ ผู้นำจำเป็นต้องมีจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ โดยเฉพาะการดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในปัจจุบันที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ปัญญาทำให้เกิดโอกาสอย่างสร้างสรรค์ต่อบุคลากรเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาในองค์กรยิ่งนัก เพราะภาวะผู้นำที่ดี (Good Leadership) หรือผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือผู้นำทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชนย่อมส่งผลให้เกิดการปกครองที่ดีหรือการจัดการที่ดีมีคุณธรรม (อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ, 2565) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ที่ประชากรจำนวนไม่น้อยไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้อิทธิพลในการนำนั้นไปในทางที่ถูกต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรมซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละสังคมและวัฒนธรรม นั้นหมายถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการ สร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรไมใช้อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตนเพียงผู้เดียว จะต้องพยายามประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม ไม่เอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต้องรับรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อความต้องการและแนวคิดของพวกเขา มีความจริงใจต่อหลักการที่ดีขององค์กร (กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2562) นอร์ทเฮาส์ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีจริยศาสตร์ ว่า จริยธรรมมีทฤษฎีจริยธรรมที่ให้ประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ ประเด็นการประพฤติปฏิบัติ และ ประเด็นคุณลักษณะ ทฤษฎีจริยธรรมใน 2 ประเด็นนี้คือ ผลที่ตามมาหรือผลลัพธ์เป็นเหมือนจุดสุดท้าย (End) หรือเป้าประสงค์ (Purpose) เป็นการพยายามตอบคำถามที่ชัดเจนในประเด็นถูกหรือผิด ดีหรือเลว ต้องพิจารณาจากความคิดเห็นของตนเอง โดยการตั้งคำถามว่า อะไรคือถูก (What is Right?) เพื่อมองหาคำตอบที่เป็นผลลัพธ์ที่บ่งชี้ถึงพฤติกรรม การแสดงออกว่าถูกหรือผิด ซึ่งผลลัพธ์แบ่งเป็น 1) Ethical Egoism เป็นการกระทำที่ยอมรับว่าอยู่ในศีลธรรมคือการกระทำที่ประโยชน์สูงสุดกับตนเองและไม่มีเหตุผลใดที่ จะกระทำหากผู้อื่นได้ประโยชน์ ยกเว้นตนเองได้ประโยชน์ด้วย 2) Utilitarianism เป็นการกระทำที่ดี คือ การกระทำที่ทำให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์และความสุข และ 3) ส่วนหน้าที่เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่ดี ซึ่งมาจากฐานของเนื้อหาที่ผู้นำยึดถือ เช่น การบอกความจริง การรักษาสัญญา การยอมรับนับถือในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น การยึดมั่นความเสมอภาค ความยุติธรรม ส่วนคุณลักษณะ (Character) จะเป็นคุณลักษณะที่ปรากฏให้เห็นตามทฤษฎีคุณงามความดีเป็นหลัก ได้แก่ การแสดงความกล้าหาญ การควบคุมตนเอง การแสดงถึงความซื่อสัตย์ การแสดงออกว่าปฏิบัติอย่างเสมอภาค พฤติกรรม บ่งชี้ถึงความยุติธรรม ความพอเพียง ความใจกว้างมีเมตตากรุณา การสงบเสงี่ยม ถ่อมตน ความมีมิตรไมตรี เป็นต้น (Northouse, 2007) ดังนั้น จึงควรให้ความใส่ใจพื้นฐานทางปรัชญาที่เป็นเหตุให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในลักษณะดังกล่าวนี้

ผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสามารถส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จำเป็นต่อโลกปัจจุบันนี้ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก

ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในทางปรัชญา และเพื่อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้และการดำเนินการวิจัยเพื่อต่อยอดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ รูปแบบของผู้นำ ทฤษฎีผู้นำ คุณสมบัติของผู้นำ แนวคิดผู้นำเชิงจริยธรรม และศึกษาแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเชิงปรัชญา
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ผู้นำใช้คุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและดำเนินงาน โดยมีลักษณะสำคัญที่เน้นการแสดงออกถึงความจริงใจ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหมู่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ

การเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมต้องประกอบด้วยคุณธรรมสูง การเสียสละตนเองเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม และการดำเนินงานอย่างซื่อสัตย์และอดทน ผู้นำประเภทนี้ต้องสามารถมองเห็นประโยชน์ของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้น

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน โดยสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงและทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีจริยธรรมจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์ ทำให้ทุกคนมุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วยความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและความโปร่งใส

การเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมยังหมายถึงการมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีจริยธรรม โดยการใช้ความยุติธรรมและการมองเห็นผลประโยชน์ของทุกฝ่าย การสร้างความสมดุล

ระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ เป็นสิ่งที่สำคัญในการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นการนำองค์กรด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้การตัดสินใจและการดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหมู่ผู้ร่วมงาน แต่ยังเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยั่งยืนและมีคุณค่าต่อสังคมโดยรวม

ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลัคนวศสยกลางเป็นภาวะผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานความมีคุณธรรม มีความจริงใจ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน มีความเสียสละ ขยันและอดทน นำพาผู้ร่วมงานสู่การตระหนักถึงประโยชน์สุขส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีและมีวิสัยทัศน์มองเห็นองค์รวม เป็นผู้รับฟังที่ดี มีความเป็นธรรม สามารถฟังพาได้ เป็นผู้นำที่มีสติปัญญา มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ มีพลังสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ยกระดับจิตใจและสติปัญญาเพื่อเข้าถึงความสุขอันประณีตยิ่ง ๆ ขึ้นไป และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน

ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลัคนวศสยกลางมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหาความยุติธรรมในองค์กรผ่านหลายวิธี ดังนี้

1. การส่งเสริมการสร้างสรรค์ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุน กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลัคนวศสยกลางสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการทดลองไอเดียใหม่ ๆ สมาชิกในทีมรู้สึกปลอดภัยที่จะเสนอความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการถูกตัดสินอย่างไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา กล่าวคือ ผู้นำที่ยึดหลักจริยธรรมจะสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของทีมงาน ผ่านการฝึกอบรมและโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

2. การส่งเสริมการปรับตัว ได้แก่ การยืดหยุ่นและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลัคนวศสยกลางมีความยืดหยุ่นและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายหรือการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจริยธรรมจะนำทางด้วยการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการปรับตัว นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลัคนวศสยกลางส่งเสริมให้ทีมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3. การส่งเสริมการร่วมมือ ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลัคนวศสยกลางเน้นการสร้าง ความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การมีความโปร่งใสและความจริงใจในการทำงานร่วมกันช่วยเสริมสร้างทีมที่เข้มแข็งและมีความร่วมมือสูง นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมการ

ทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ภายในทีม ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. การส่งเสริมการแสวงหาโดยธรรม ได้แก่ การตัดสินใจที่ยึดหลักความยุติธรรม กล่าวคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจะแสวงหาแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่สร้างความเป็นธรรม แก่องค์กรในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน เพื่อให้สมาชิกในทีมรู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความภักดีต่อองค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางทำหน้าที่ในการสร้างวัฒนธรรมที่สามารถเติมเต็มความต้องการที่จำเป็นขององค์กร ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร

กล่าวสรุปโดยรวม ผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ การปรับตัว การร่วมมือ และการแสวงหาโดยธรรม ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเสริมสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถอภิปรายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นภาวะผู้นำบนพื้นฐานความมีสติปัญญา มีวิจรรณญาณในการตัดสินใจ มีพลังสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ยกระดับจิตใจและสติปัญญาเพื่อเข้าถึงความสุขอันประณีตยิ่ง ๆ ขึ้นไป และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นภาวะผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานความมีคุณธรรม มีความจริงใจ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน มีความเสียสละ ขยันและอดทน นำพาผู้ร่วมงานสู่การตระหนักถึงประโยชน์สุขส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีและมีวิสัยทัศน์ มองเห็นองค์รวม เป็นผู้รับฟังที่ดี มีความเป็นธรรม สามารถฟังพาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้อิทธิพลในการนำนั้นไปในทางที่ถูกต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรมซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่าง ของแต่ละสังคมและวัฒนธรรม นั้นหมายถึงผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการ สร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรไม่ใช่อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตนเพียงผู้เดียว จะต้องพยายามประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม ไม่เอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต้องรับรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อความต้องการและแนวคิดของพวกเขา มีความจริงใจต่อหลักการที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ หนูไกร มาเชก (2559) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความประพฤติและการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ

4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม โดยพฤติกรรมการกระทำดังกล่าวนี้จะคำนึงถึงผลสำเร็จในการ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูติมารักษ์บางแหลม (2559) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล่าวหาญที่ยึดค่านิยมหลักเหล่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวโดยมองไปที่ประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย และ สอดคล้องกับแนวคิดของ อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ (2565) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในทางที่ถูกต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานทางด้านจริยธรรม และกล่าวหาญที่ยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว คือมองไปที่ประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง



แผนภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร ดังนี้

1. จริยธรรมต่อตนเอง ได้แก่ การมีคุณธรรม มีความจริง มีสติปัญญา มีวิจรรณญาณในการตัดสินใจ มีพลังสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา
2. จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การมีพฤติกรรมที่เสมอต้นเสมอปลายในทางที่ดีจนสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน นำพาผู้ร่วมงานสู่การตระหนักถึงประโยชน์สุขส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีและมีวิสัยทัศน์ มองเห็นองค์กรรวม เป็นผู้รับฟังที่ดี
3. จริยธรรมต่อองค์กร ได้แก่ การมีความเป็นธรรมหรือมีการส่งเสริมให้เกิดระบบธรรมาภิบาล มีการตั้งเป้าหมายขององค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์กรรวมที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้ โดยส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้นำ เพื่อให้เกิดความตระหนัก การเชื่อมโยงสู่ทัศนคติที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมนโยบายให้องค์กรเกิดธรรมาภิบาลหรือบรรษัทภิบาลที่สามารถสร้างคุณประโยชน์หรือประโยชน์สุขให้เกิดแก่องค์กรได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาเป็นฐานคิดเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง แต่ยังมีหัวข้ออื่น ๆ ที่น่าสนใจต่อการศึกษาวิเคราะห์สู่การนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
2. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. รูปแบบภาวะผู้นำสุขภาวะทางปัญญาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ทองคำแหง. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2564). อุเบกขากับปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(5), 2051-2063.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 15(2), 111-117.
- ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8(1), 168-181.
- พจนา มาโนช. (2566). ธุรกิจครอบครัวในกระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลาง. *วารสารปารมิตา*, 5(1), 152-161.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนด้วยปรัชญาหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. *รายงานการวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริกร อมฤตวาริน และเอนก สุวรรณบัณฑิต. (2565). สุนทรียสนทนา: เครื่องมือของกระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลาง. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(1), 152-161.
- หนูไกร มาเชก. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อับดุลฮาเร็ม ยูโซ๊ะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. *ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice*. 4th ed. Thousand Oaks, California : Sage.