ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

Ethical Leadership According to Moderate Postmodern Philosophy

ชิสา กันยาวิริยะ[1] และ สิรินทร์ กันยาวิริยะ[2]
Chisa Gunyaviriya[1] and Sirin Gunyaviriya[2]
[1,2]สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
[1,2]Philosophy and Ethics Program, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University
Corresponding author, e-mail : [1]chisa.gu@ssru.ac.th
[2]sirin.cnt@hotmail.com

Received: June 13, 2024; **Revised:** June 29, 2024; **Accepted:** June 29, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติของผู้นำเชิงบารมี ผู้นำจิตวิญญาณ ผู้นำแบบรับใช้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมและจริยธรรมที่สร้างความตระหนักรู้ให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่น มีความใส่ใจดูแล และแบ่งปัน มีวิจารณญาณ คือ การวิเคราะห์ การประเมินค่าสู่การตัดสินใจ และประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการบริหารงานสู่ความสำเร็จร่วมกันในองค์กร และบริหารคนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่เปิดกว้าง มององค์รวม ส่งเสริมการเกื้อกูลซึ่งกันและกันด้วยความรักความเข้าใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นผู้นำที่บริหารตนอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผู้คนไปสู่เป้าหมายของความสุข คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา มีการวางนโยบายด้านธรรมาภิบาลหรือบรรษัทภิบาลอย่างชัดเจน องค์ความรู้ใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง แตกต่างจากผู้นำทั่วไปที่เน้นในเรื่องการยอมรับทางด้านความรู้และความสามารถที่เหนือกว่าคนอื่น ผู้นำคุณธรรมนั้นต้องสร้างขึ้นจากสติปัญญาและคุณธรรม สร้างจิตสำนึกหรือความตระหนักรู้ให้กับคนในองค์กรหรือ คนทั่วไปเพื่อให้เกิดความรู้รักสามัคคี เชื่อมต่อกันด้วยความรักความเข้าใจ ให้ความสำคัญกับสันติสุข มีความริเริ่มที่สร้างสรรค์ สามารถเป็นแบบอย่างที่นำบุคคลทั้งทางด้านจิตใจและความประพฤติทางกายและวาจาไปในทิศทางที่ถูกต้อง คือ ทิศทางที่ไม่เป็นไปเพื่อการเบียดเบียน เป็นทิศทางแห่งความเมตตากรุณา เสียสละ แบ่งปัน เกื้อกูลกัน สู่ความสงบสุข เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน

คำสำคัญ : ผู้นำ, คุณธรรม, ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

Abstract

This research article is a qualitative study based on document analysis. Its objective is to analyze ethical leadership according to moderate postmodern philosophy. The findings reveal that moral leaders embody characteristics of charismatic leaders, spiritual leaders, servant leaders, and transformational leaders. They possess virtues and ethics that foster self-awareness and awareness in others, exhibit care and sharing, and apply critical thinking, which involves analysis and evaluation leading to decision-making. These leaders manage to achieve shared success within the organization and cultivate good relationships among people. They maintain an open-minded attitude, take a holistic view, and promote mutual support through love and understanding. They encourage participation, honor their colleagues, and respect human dignity. These leaders continuously self-manage to guide people toward the goal of happiness, which involves improving the quality of life for oneself and others through the powers of creativity, adaptivity, collaborativity, and requisitivity. They also clearly establish governance policies or corporate governance. The new knowledge generated from this research indicates that ethical leadership according to moderate postmodern philosophy, differ from conventional leaders who emphasize superior knowledge and abilities. Moral leaders are built on wisdom and virtue, fostering consciousness or awareness among individuals within the organization or the general public to cultivate love and unity. They connect people through love and understanding, prioritize peace, and exhibit creative initiative. They serve as role models in guiding individuals both mentally and behaviorally in the right direction-one that avoids harm and is characterized by compassion, sacrifice, sharing, and mutual support leading to peace and tranquility. Ultimately, they aim for the collective improvement of quality of life.

Keywords : Leadership, Ethical, Moderate Postmodern Philosophy

บทนำ

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นทางการ หรือไม่มีตำแหน่งเป็นทางการก็ได้เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น โดยพฤติกรรมของผู้นำนั้นมีอิทธิพลในการที่จะโน้มน้าวใจบุคคลอื่นในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของตนเองให้ร่วมดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ด้วยความเต็มใจ (เพ็ญนภา ศรีแปลก, 2563) ส่วนภาวะผู้นำ ความสามารถในการกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการภาวะผู้นำ

ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การใช้อำนาจเพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นสมาชิกขององค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ส่งอิทธิพลต่อพลวัติหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมองค์กร (Sergiovanni and Moore, 1989)

ภาวะผู้นำนั้นมีความจำเป็นสำหรับผู้นำอย่างยิ่ง การบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำ โดยให้บุคคลเหล่านั้นร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ส่งผลให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (มัณฑนา ชุมปัญญา, 2563)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มต้นขึ้นเมื่อต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีการศึกษาตามแนวความคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วงและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์การซึ่งแบ่งได้เป็น 3 แนวทาง ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ต่อมา เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นแนวทางที่ 4 ได้แก่ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2558) นอกจากนี้ เบิร์นส์ ยังสรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่ 1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และ 3) ผู้นำคุณธรรมหรือจริยธรรม (Moral Leadership) ลักษณะของผู้นำคุณธรรมมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำคุณธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น แต่ทักษะเหล่านี้มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปในโลกยุคดิจิตอล รวมถึงทวีความสำคัญมาก ยิ่งขึ้นจนกลายเป็นสิ่งที่ “ต้อง” มีมากกว่า “น่าจะ” มี ในขณะที่บางทักษะถือเป็นทักษะชุดใหม่ที่จำเป็นในบริบทของศตวรรษใหม่ เช่น ทักษะด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ฯลฯ ปัจจัยหลักที่นำพาความท้าทายและข้อเรียกร้องใหม่ ๆ สำหรับผู้เรียนคือความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technologies - ICTs) ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมอย่างรอบด้าน ซึ่งสามารถสรุปเหตุผลได้ 3 ประการว่าเหตุใดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ นั่นคือรูปแบบและความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปการพึ่งพาอาศัยในระดับโลกที่เพิ่มมากขึ้น และภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป (สมเกียรติ ตังกิจวานิชย์ และคณะ, 2546)

ส่วน รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564) ได้เสนอรูปแบบของภาวะผู้นำที่ต่างออกไปจากกระบวนทรรศน์สมัยใหม่ (Modern Paradigm) โดยชี้ให้เห็นว่ายังมีรูปแบบภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือทฤษฎีภาวะผู้นำที่รู้จักกันทั่วไป โดยได้เรียกภาวะผู้นำในรูปแบบนี้ว่า “ภาวะผู้นำแนวใหม่” เช่น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เป็นต้น

Gary Yukl (2010) กล่าวว่า แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) คือ หนึ่งในแนวคิดที่กลุ่มนักวิชาการ เรียกว่าเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่หรือภาวะผู้นำเชิงบูรณาการหรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผสมผสานและเชื่อมโยงแนวความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

เหตุผลที่นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องผู้นำให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันและการขาดจริยธรรมของผู้นำ เช่น การสนใจแต่ประโยชน์หรือความต้องการส่วนตัวและผลประโยชน์ขององค์การเพียงอย่างเดียว ให้ความสำคัญแต่ผลกำไรโดยไม่คำนึงถึงวิธีการและการละเลยสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น การขาดจริยธรรมของผู้นำในองค์การเหล่านี้จะไม่สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จึงเปลี่ยนกรอบแนวคิดเดิมอย่างสิ้นเชิง และกรอบความคิดใหม่ดังกล่าวนี้จึงเหมาะสมกับการศึกษาและพิสูจน์เพื่อการสร้างกรอบแนวคิดที่เที่ยงตรงต่อไปในอนาคต และ Yukl ยังได้กล่าวว่ามีนักทฤษฎีหลายคนได้ขยายทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้นี้โดยรวมไปถึงค่านิยมที่สำคัญและผลกระทบของผู้นำแบบผู้รับใช้ต่อผู้ตามและทฤษฎีองค์การ ค่านิยมพื้นฐานแรกที่เน้นในภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ คือ การช่วยเหลือคนอื่นและการสนับสนุนความสัมพันธ์แบบไว้วางใจและการร่วมมือกัน ซึ่ง Yukl ได้เสนอค่านิยมที่สำคัญและตัวอย่างพฤติกรรมของผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยอธิบายว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ

ต่อมา Gary Yukl (2013) สรุปใหม่ว่า ทั้ง 7 องค์ประกอบนี้ขึ้นกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม แต่ในรายละเอียดยังคงเดิม ดังต่อไปนี้ เป็นคำอธิบายค่านิยมที่ให้ความสำคัญ

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) มีการสื่อสารโดยวิธีการที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ ความผูกพันที่มีต่อผู้อื่น มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่ ยอมรับความผิดพลาดของตนเอง ไม่พยายามที่จะครอบงำหรือหลอกลวงผู้อื่น รักษาสัญญาและยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของตนเอง ไม่พยายามที่จะครอบงำหรือหลอกลวงผู้อื่น

2. การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) ยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เต็มใจที่จะเสี่ยงหรือเสียสละตนเองเพื่อปกป้องประโยชน์ของผู้อื่น ทำงานหรือให้บริการต่าง ๆ หรืองานประจำ เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าของตน เต็มใจที่จะทำงานหรือให้บริการต่าง ๆ แม้ว่าจะต้องสละเวลาทำงานเพิ่มมากขึ้นและไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่หรืองานประจำ

3. ความสุภาพถ่อมตน (Humility) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หลีกเลี่ยงการใช้สถานะทางสังคมและอภิสิทธิ์พิเศษต่าง ๆ ยอมรับในข้อจำกัดและความผิดพลาด ถ่อมตนในความสำเร็จและเน้นย้ำถึงการมีส่วนร่วมและการอุทิศตน (Contribution) ของผู้อื่นที่ร่วมกันพยายามทำให้งานสำเร็จ

4. การเอาใจเขามาใส่ใจเราและการเยียวยา (Empathy and Healing) ช่วยเหลือผู้อื่นในการรับมือกับความเครียดทางอารมณ์ กระตุ้นการยอมรับความแตกต่างและความหลากหลาย (Diversity) เป็นผู้ช่วยไกล่เกลี่ยหรือเป็นผู้สร้างสันติ (Peacemaker) ส่งเสริมการให้อภัยกันและการคืนดีกัน หลังมีความขัดแย้งที่ทำให้เกิดความแตกแยก

5. การเติบโตของบุคคล (Personal Growth) ส่งเสริมและช่วยเหลือในการพัฒนาความมั่นใจและความสามารถของปัจเจกบุคคล แม้ว่าจะไม่มีความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยเอื้อให้มีโอกาสในการเรียนรู้ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาด จัดให้มีการแนะนำให้คำปรึกษา และการโค้ช (Mentoring and Coaching) เมื่อมีความต้องการและช่วยให้คนเรียนรู้จากความผิดพลาด

6. ความถูกต้องและความยุติธรรม (Fairness and Justice) ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างยุติธรรม พูดต่อต้านความไม่ถูกต้องและการกระทำหรือนโยบายที่ไม่มีความยุติธรรม ต่อต้านความพยายามที่จะใช้ความไม่ถูกต้องครอบงำ หรือหลอกลวงผู้อื่น หรือการบ่อนทำลาย หรือการละเมิดสิทธิของพวกเขา

7. การเพิ่มพลังจูงใจ (Empowerment) มีการปรึกษากับบุคคลที่เกี่ยวข้องในเรื่องการตัดสินใจที่จะมีผลกระทบกับพวกเขา ให้อำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจอย่างเหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแบ่งปันข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนกับพวกเขา ส่งเสริมให้พวกเขาแสดงออกถึงความห่วงใยหรือมุมมองที่เห็นแตกต่างโดยไม่มีการปกป้องตนเอง (Defensive)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ทำให้ทราบว่า แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำมีพัฒนาการเรื่อยมาจนถึงกระบวนทรรศน์ปัจจุบัน คือ กระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลาง ซึ่งในทางจริยศาสตร์นั้นให้ความสำคัญกับจริยธรรมดูแลหรือพลัง 4 ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา จึงเป็นที่น่าสนใจว่า ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นอย่างไร จึงจะสามารถตีความแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่เกิดขึ้นมาในภายหลังให้ตรงตามกระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลางนี้ และถูกต้องตามหลักจริยศาสตร์สากล ถึงแม้ว่าจะมีแนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ เกี่ยวกับผู้นำคุณธรรมเกิดขึ้นในยุคปัจจุบันก็ไม่ได้หมายความว่าแนวคิดและทฤษฎีเหล่านั้นจะวางอยู่บนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญต่อการศึกษาวิเคราะห์ให้ทราบว่าผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นอย่างไร เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ และศึกษาแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเชิงปรัชญาประยุกต์
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า คุณธรรม คือ “อุปนิสัย” หรือความประพฤติดีที่ปฏิบัติจนเคยชินหรือติดเป็นนิสัยประจำตัว ส่วนความประพฤติชั่วที่ปฏิบัติจนเคยชินหรือติดเป็นนิสัยประจำตัว เรียกว่า “อนุสัย” ส่วนผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถมีอิทธิพล (influence) กับคนอื่นทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก เป็นบุคคลที่สามารถประสานความเข้าใจ เอื้ออำนวยช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น มีความสามารถทำให้บุคคลทั้งหลายทำงานร่วมกันได้ สามารถนำคนอื่น ๆ ไปสู่สิ่งที่เป็นประโยชน์สุข หรือเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำอันเกิดจากความศรัทธาหรือการได้รับความไว้วางใจ หรือเป็นผู้ริเริ่มการกระทำและแสดงบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนผู้นำคุณธรรมคือผู้นำที่มีคุณธรรมสากล เป็นความประพฤติดีจนเคยชินและติดเป็นนิสัย คุณธรรมสากลดังกล่าวนี้ ได้แก่ 1) ความรอบรู้ 2) ความกล้าหาญ 3) ความอดทน 4) ความเป็นธรรม ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติของผู้นำเชิงบารมี ผู้นำจิตวิญญาณ ผู้นำแบบรับใช้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- คุณสมบัติของผู้นำเชิงบารมี ได้แก่ มีบุคลิกภาพหรือพลังอำนาจที่อยู่ในตัว พลังอำนาจที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นคนมีสัจจะ มีความรอบรู้อันเกิดจากปัญญาที่สามารถสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหาได้อย่างมีวิจารณญาณ มีการบริหารตน มีความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับปัญหา ฝึกฝนขัดเกลาตนเองด้วยคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีความอดทนเข้มแข็งทั้งภายในและภายนอก สามารถปกป้องคุ้มครอง ดูแล ให้ความอบอุ่น เป็นที่พึ่งพาของผู้ตามได้ และที่สำคัญคือเป็นผู้มีใจเที่ยงธรรม เสียสละแบ่งปัน เพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม

- คุณสมบัติของผู้นำจิตวิญญาณ ได้แก่ คุณสมบัติที่สามารถเข้าไปจิตส่วนลึก (subconsciousness) ของมนุษย์ ซึ่งจำเป็นต้องมีคุณธรรมประจำใจ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (trust/loyalty) 2) การให้อภัย/การยอมรับ (forgiveness/acceptance) 3) ความมีสัจจะ (integrity) 4) ความซื่อตรง (honesty) 5) ความกล้าหาญ (courage) 6) ความนอบน้อม (humility) 7) ความมีเมตตากรุณา (kindness) 8) การเอาใจใส่/ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น(empathy/compassion) 9) ความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรค (patience) 10) ความดีเลิศ (excellence) 11) ความเบิกบาน (fun)

- คุณสมบัติของผู้นำแบบรับใช้ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) 3) ความสุภาพถ่อมตน (Humility) 4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเยียวยา (Empathy and Healing) 5) การเติบโตของบุคคล (Personal Growth) 6) ความถูกต้องและความยุติธรรม (Fairness and Justice) 7) การเพิ่มพลังจูงใจ (Empowerment)

- คุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ มีคุณลักษณะมุ่งความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยง เปลี่ยนกรอบความคิดเป็นลักษณะการริเริ่ม (Proactive) มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจจากภายใน มีอำนาจมาจากบารมี คุณธรรม ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่จะไปให้ถึงร่วมกัน เป็นที่ปรึกษาผู้ฝึกสอน มีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล มีการสื่อสารสองทางเป็นตัวอย่างของคุณธรรม เห็นประโยชน์องค์การมากกว่าส่วนตน ได้ใช้ศักยภาพของตนทำมากกว่าที่คาดหวัง

ผู้นำเชิงคุณธรรม คือ บุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมที่สร้างความตระหนักรู้ให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่น มีความใส่ใจดูแล และแบ่งปัน มีวิจารณญาณ คือ การวิเคราะห์ การประเมินค่าสู่การตัดสินใจและประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการบริหารงานสู่ความสำเร็จร่วมกันในองค์กร และบริหารคนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่เปิดกว้าง มองภาพรวม ส่งเสริมการเกื้อกูลซึ่งกันและกันด้วยความรักความเข้าใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นผู้นำที่บริหารตนอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผู้คนไปสู่เป้าหมายของความสุข คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา มีการวางนโยบายด้านธรรมาภิบาลหรือบรรษัทภิบาลอย่างชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า ผู้นำเชิงคุณธรรมเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมที่สร้างความตระหนักรู้ให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณ แสงดาว (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่จะพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืนนั้นต้องประกอบด้วยคุณธรรม 9 ประการ คือ 1) ความขยัน 2) มีความประหยัด 3) ซื่อสัตย์ 4) มีวินัย 5) มีความสุภาพ 6) มีความสะอาด 7) มีความสามัคคี 8) มีน้ำใจเป็นผู้ให้ คอยช่วยเหลือสังคม มีการรู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น 9) มีความกตัญญูเป็นผู้รู้คุณ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันท์ งามสะอาด (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมควรมีการมุ่งเน้นการปฏิบัติจริยธรรมภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้ระดับวุฒิภาวะด้านคุณธรรม โดยใช้การเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรให้มีบรรยากาศของคุณธรรม มีการยึดค่านิยมที่ดีงาม และควรมีมาตรฐานด้านคุณธรรมร่วมกัน เพื่อให้ผู้ร่วมงานยึดหลักความร่วมมือ และใช้หลักสามัคคีธรรม มากกว่าการแข่งขันกัน และมีการเลือกใช้อำนาจการลงโทษ เป็นทางเลือกสุดท้าย นอกจากนี้ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติของผู้นำเชิงบารมี ผู้นำจิตวิญญาณ ผู้นำแบบรับใช้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มยุรี ศรีวงษ์ชัย และอำนวย ทองโปร่ง (2566) กล่าวถึงผู้นำเชิงบารมีว่าจะต้องมีบุคลิกภาพหรือพลังอำนาจที่อยู่ในตัว เรียกว่า อำนาจบารมีของผู้นำเป็นผลของการรับรู้ของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ อันเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ต่อกันภายใต้บริบทของสถานการณ์และความต้องการปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลของผู้ตามมากเพื่อที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นอย่างรุนแรงมากในขณะนี้ และสอดคล้องกับ Fly & Motherly (2006) ได้ทำการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุ (causal model) เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณด้วยวิธีการบูรณาการ (integrating) งานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ลักษณะของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจ (trust/loyalty) 2) การให้อภัย/การยอมรับ (forgiveness/acceptance) 3) ความมีสัจจะ (integrity) 4) ความซื่อตรง (honesty) 5) ความกล้าหาญ (courage) 6) ความนอบน้อม (humility) 7) ความมีเมตตากรุณา (kindness) 8) การเอาใจใส่/ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy/compassion) 9) ความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรค (patience) 10) ความดีเลิศ (excellence) 11) ความเบิกบาน (fun) นอกจากนี้ ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางยังมีการบูรณาการ

เพื่อให้เกิดการบริหารงานสู่ความสำเร็จร่วมกันในองค์กร และบริหารคนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่เปิดกว้าง มองภาพรวม ส่งเสริมการเกื้อกูลซึ่งกันและกันด้วยความรักความเข้าใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นผู้นำที่บริหารตนอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผู้คนไปสู่เป้าหมายของความสุข คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา มีการวางนโยบายด้านธรรมาภิบาลหรือบรรษัทภิบาลอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริธร พิมพ์ผด (2555) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นล้วนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า โดยบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมนั้น มักจะขับเคลื่อนด้วยกระบวนการที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์บริบท ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย และการกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Materiality) 2) การกำหนดนโยบายและเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร (Policy) 3) การกำหนดกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กร (Strategy) 4) การขับเคลื่อนความยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) 5) การเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน (Disclosure)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยสามารถอธิบายเป็นภาพได้ดังนี้

แผนภาพที่ 1 รูปแบบผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นความสำคัญของคุณธรรมและจิตสำนึกที่สูงกว่าความรู้และความสามารถส่วนบุคคล สิ่งที่ทำให้ผู้นำคุณธรรมแตกต่างจากผู้นำทั่วไปมีหลายประการสำคัญดังนี้

1. สติปัญญาและคุณธรรม ผู้นำคุณธรรมต้องมีสติปัญญาและคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ไม่เพียงแต่ความสามารถในการบริหารงานหรือความรู้เชิงลึกในสาขาต่าง ๆ แต่ยังรวมถึงการใช้คุณธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจและการนำพาองค์กร

2. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ ผู้นำคุณธรรมจะเน้นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ในหมู่คนในองค์กรหรือสังคม เพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคีระหว่างกัน การสร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์

3. ความรักและความเข้าใจ ผู้นำคุณธรรมต้องเชื่อมโยงและสร้างความสัมพันธ์ด้วยความรักและความเข้าใจระหว่างสมาชิกในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุข

4. สันติสุขและการสร้างสรรค์ ผู้นำคุณธรรมมุ่งเน้นการสร้างสันติสุขภายในองค์กร โดยส่งเสริมการริเริ่มที่สร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ไม่เป็นการเบียดเบียนหรือก่อให้เกิดความขัดแย้ง

5. แบบอย่างที่ดี ผู้นำคุณธรรมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านจิตใจและการประพฤติปฏิบัติทางกายและวาจา โดยแสดงถึงความเมตตากรุณา ความเสียสละ การแบ่งปัน และการเกื้อกูลกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสงบสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน

6. การพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน เป้าหมายสูงสุดของผู้นำคุณธรรมคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกคนในองค์กรและสังคมให้ดีขึ้น ผ่านการทำงานร่วมกันด้วยจิตสำนึกที่ดีและความร่วมมือกัน

ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจะมุ่งเน้นการสร้างองค์กรที่มีสันติสุขและความสามัคคี โดยการนำด้วยคุณธรรมและสติปัญญา ซึ่งจะทำให้องค์กรหรือสังคมก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยเสนอให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน นำเอารูปแบบผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนี้ ไปใช้เป็นหลักในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เปลี่ยนแปลงจากผู้นำที่มีเพียงความรู้ความสามารถ ไปสู่ผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่สามารถเป็นที่พึ่งพาแก่พนักงาน เป็นที่ต้องการของลูกค้าหรือผู้เข้ามาใช้บริการ สามารถทำได้โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ใช้หลัก IDG หรือ Inner Development Goal มาเป็นแกนกลางเพื่อสร้างหลักสูตรอบรมผู้นำเพื่อส่งเสริม soft skill ที่จำเป็นต่อการนำไปบริหารตน บริหารคน บริหารงานด้วยคุณธรรมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาเป็นฐานคิดเพื่อศึกษาผู้นำคุณธรรมและสร้างรูปแบบผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง แต่ยังมีหัวข้ออื่นๆ ที่น่าสนใจต่อ

การศึกษาวิเคราะห์สู่การนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

1. การศึกษาผู้นำเชิงคุณธรรมที่สร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับองค์กร
2. การศึกษาผู้นำคุณธรรมสู่ความเป็นเลิศ
3. วิเคราะห์ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

บรรณานุกรม

เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มยุรี ศรีวงษ์ชัย และอำนวย ทองโปร่ง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(1), 464-473.

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). *จิตวิทยาองค์กร.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : บริษัท เอเชีย ดิจิตอล การพิมพ์ จำกัด.

ศิริธร พิมพ์ฝด. (2555). *ภาวะผู้นำ*.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.gotoknow.org/posts/320948 [5 มิถุนายน 2567]

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2558). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

สมเกียรติ ตังกิจวานิชย์ และคณะ. (2546). *ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สุวรรณ แสงดาว. (2559). *คุณธรรม 9 ประการ*.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://sites.google.com/site/suwanaccess/khu [5 มิถุนายน 2567]

อนันท์ งามสะอาด. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical leadership)*.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.facebook.com/TTECH.BDI/posts/1572049492881517/ [5 มิถุนายน 2567]

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

Fly LW, Matherly LL. (2006). *Spiritual leadership as an integrating paradigm for positive leadership development.* paper presented at the international Gallup leadership summit : Washington, DC.

Sergiovanni, T.J., and Moore, J.H. (1989). *Schooling for tomorrow.* Boston : Allyn & Bacon.

Yukl G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). New Jersey : Pearson Education.

Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations. (7th ed.). New Jersey : Prentice Hall.