

ผู้นำสุขภาวะทางปัญญา : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน
Spiritual Well-being Leadership : An Analytic, Appreciative
and Applicative Study

อิทธิศักดิ์ เลอยศพรชัย

Itthisak Leryotpornchai

เมธา หริมเทพาธิป

Metha Harimtepathip

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail : Itthisak.ler@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 3 มีนาคม 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 19 พฤษภาคม 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 25 พฤษภาคม 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องผู้นำสุขภาวะทางปัญญา : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ วิจัย และวิธานแนวคิดผู้นำสุขภาวะทางปัญญา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเชิงปรัชญา อาศัยการวิเคราะห์เอกสาร การตีความเชิงแนวคิด และการสังเคราะห์องค์ความรู้จากแนวคิดภาวะผู้นำ สุขภาวะทางปัญญา และพุทธปรัชญาที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำสุขภาวะทางปัญญาเป็นภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนฐานการพัฒนาภายในของมนุษย์ ประกอบด้วยการตระหนักรู้ตนเอง ปัญญาเชิงคุณธรรม ความเมตตากรุณา การสร้างความหมายในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ แรงจูงใจภายใน และบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้และความร่วมมือ ทั้งนี้ แนวทางเชิงวิธานเสนอการพัฒนาผู้นำผ่านการฝึกสติ การใคร่ครวญสะท้อนตน การบูรณาการคุณธรรมในกระบวนการบริหาร และการขับเคลื่อนองค์กรบนฐานความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนามนุษย์และองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: สุขภาวะทางปัญญา, ผู้นำสุขภาวะทางปัญญา, วิเคราะห์, วิจัย, วิธาน

ABSTRACT

The research article entitled “Spiritual Well-being Leadership: An Analytic, Appreciative, and Applicative Study” aimed to analyze, appreciate, and apply the concept

of spiritual well-being leadership. The study employed a qualitative philosophical research methodology through documentary analysis, conceptual interpretation, and knowledge synthesis derived from leadership theories, spiritual well-being concepts, and related Buddhist philosophy. The findings revealed that spiritual well-being leadership was grounded in the inner development of human beings and consisted of self-awareness, ethical wisdom, compassion, meaning-centered work, and social responsibility. These qualities contributed to the enhancement of trust, intrinsic motivation, and organizational climates characterized by learning and collaboration. In addition, the applicative findings suggested that leadership development should be promoted through mindfulness practice, reflective contemplation, the integration of ethical principles into management processes, and organizational transformation based on social responsibility in order to foster sustainable human and organizational development.

Keywords: Spiritual Well-being, Spiritual Well-being Leadership, Analytic, Appreciative, Applicative

1. บทนำ

การเป็นผู้นำในโลกปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เพียง “ความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย” หากแต่เป็น “ศิลปะและศาสตร์ของการจูงใจ” ที่ทำให้ผู้คนยินยอมร่วมมือกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ คุณค่า และเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำจึงมิใช่เพียงกระบวนการสั่งการหรือควบคุมองค์กร แต่เป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ความสัมพันธ์ ความหมาย และคุณค่าที่หล่อหลอมการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ (ทวีช เปล่งวิทยา, 2530; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559; Yukl, 2013)

อย่างไรก็ตาม แม้สังคมร่วมสมัยจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำอย่างต่อเนื่อง แต่กลับปรากฏ “วิกฤตภาวะผู้นำ” ในหลายระดับ ทั้งการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน การขาดจริยธรรมในการบริหาร การมุ่งแข่งขันจนละเลยคุณค่าความเป็นมนุษย์ ตลอดจนการขาดความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาผู้นำที่เน้นเพียงสมรรถนะเชิงเทคนิคหรือผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพ อาจยังไม่เพียงพอต่อการสร้างภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรและสังคมไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง ในอดีตเคยมีความเชื่อว่าผู้นำคือผู้มีคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตัวหรือสืบทอดจากสายเลือด แต่พัฒนาการของศาสตร์ภาวะผู้นำได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ พัฒนา และหล่อหลอมได้ผ่านประสบการณ์ ระบบคุณค่า และกระบวนการพัฒนาภายในของมนุษย์ (Bass, 1985; Burns, 1978; Northouse, 2016) อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทการแข่งขันและแรงกดดันของโลกยุคใหม่ ผู้นำจำนวนไม่น้อยกลับถูกผลักดันให้ “เก่งขึ้น” ในด้านการควบคุม การแข่งขัน และการสร้างผลลัพธ์ แต่

“อ่อนลง” ในด้านการตระหนักรู้ตนเอง การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการตระหนักถึงผลกระทบของการกระทำที่มีต่อส่วนรวม วิกฤตดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาสำคัญของภาวะผู้นำมิได้อยู่เพียงการขาดทักษะการบริหาร หากแต่อยู่ที่ “การขาดการพัฒนาจิตภายในของผู้นำ” ซึ่งเป็นรากฐานของการใช้ปัญญา คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดการพัฒนาจิตภายในของผู้นำจึงเริ่มได้รับความสนใจมากขึ้นในศาสตร์ภาวะผู้นำร่วมสมัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) การรู้เท่าทันอารมณ์และแรงขับภายใน การมีปัญญาเชิงคุณธรรม ความเมตตากรุณา และการสร้างความหมายในการดำรงชีวิตและการทำงาน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ซึ่งมองว่าผู้นำที่เข้าใจตนเองและดำรงตนอย่างสอดคล้องกับคุณค่าภายใน จะสามารถสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจแก่ผู้ตามได้อย่างยั่งยืน (Gardner et al., 2005; Walumbwa et al., 2008) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ที่เน้นความหมายของงาน ความรักเมตตา และคุณค่าทางจิตใจเป็นฐานสำคัญของการนำองค์กร (Fry, 2003)

เมื่อพิจารณาความหมายของ “สุขภาวะ” ในเชิงปรัชญา จะพบว่า สุขภาวะมิได้หมายถึงเพียงความพึงพอใจทางอารมณ์หรือความสำเร็จภายนอก หากเป็นภาวะของความสมดุล ความสงบ และการเข้าถึงคุณค่าและความหมายของชีวิตที่สัมพันธ์กับความดีงามภายใน ขณะเดียวกัน แม้คำว่า happiness และ well-being มักถูกใช้แทนกันในภาษาทั่วไป แต่ในเชิงวิชาการ “สุขภาวะ (well-being)” มีความหมายที่ครอบคลุมทั้งมิติร่างกาย จิตใจ สังคม และมิติทางจิตวิญญาณหรือปัญญา ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความหมายของชีวิต คุณธรรม และการพัฒนาความเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ (ประเวศ วะสี, 2552; รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2564) ดังนั้น การพัฒนาผู้นำในโลกปัจจุบันจึงควรตั้งอยู่บนฐานของ “สุขภาวะทางปัญญา” ซึ่งมุ่งพัฒนาคุณภาพภายในของมนุษย์ควบคู่กับศักยภาพในการบริหารจัดการ

บทความวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษา “ผู้นำสุขภาวะทางปัญญา” ในฐานะรูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตภายในของมนุษย์ โดยเน้นการตระหนักรู้ตนเอง การใช้ปัญญาเชิงคุณธรรม ความเมตตากรุณา การสร้างความหมายในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ผู้นำลักษณะดังกล่าวมิได้มุ่งเพียงความสำเร็จเชิงผลลัพธ์ หากแต่ให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ ความสัมพันธ์ และความสุขภาวะร่วม (shared well-being) ของบุคคลและองค์กร แนวคิดนี้สอดคล้องกับกรอบการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมสมัยที่ให้ความสำคัญกับจริยธรรม จิตวิญญาณ และความเป็นมนุษย์ในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำที่แท้จริง และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546; Fry, 2003; Gardner et al., 2005; Reave, 2005)

ขณะเดียวกัน ในบริบทสังคมไทย แนวคิดทางพุทธปรัชญาเกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจ การเจริญสติ การรู้เท่าทันตนเอง และการดำรงตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น สามารถเป็นฐานความหมายสำคัญในการอธิบายและพัฒนาผู้นำสุขภาวะทางปัญญาได้อย่างเหมาะสม เพราะพุทธปรัชญามุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์จากภายใน ผ่านกระบวนการลดละความเห็นแก่ตัวและการพัฒนาปัญญาเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุล

และเกื้อกูล (ชิสา กันยาวิริยะ, เมธา หริมเทพาธิป, และกิริติ บุญเจือ, 2563; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2552)

เพื่อให้การศึกษามีความชัดเจนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ งานวิจัยนี้จึงวางกรอบการศึกษาในลักษณะ “เชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน” กล่าวคือ (1) เชิงวิเคราะห์ เพื่อแยกแยะองค์ประกอบแนวคิด และคุณลักษณะของผู้นำสุขภาวะทางปัญญาอย่างเป็นระบบ (2) เชิงวิจัย เพื่อทำให้เห็นภาพความหมายและคุณค่าของภาวะผู้นำดังกล่าวผ่านการสังเคราะห์องค์ความรู้และการตีความเชิงปรัชญา และ (3) เชิงวิธาน เพื่อเสนอแนวทางประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำและการสร้างองค์กรที่ตั้งอยู่บนฐานสุขภาวะทางปัญญา

ด้วยเหตุนี้ บทความวิจัยเรื่อง “ผู้นำสุขภาวะทางปัญญา : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน” จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประยุกต์ เพราะช่วยทำให้เห็น “แก่น” ของภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนฐานการพัฒนามิติภายในของมนุษย์ ช่วยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญาในฐานะรากฐานของการนำ และเสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำที่สามารถสร้างทั้งประสิทธิภาพ คุณค่าความเป็นมนุษย์ และความยั่งยืนร่วมกันในองค์กรและสังคมไทย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ วิจัย และวิธานผู้นำสุขภาวะทางปัญญา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ผู้นำสุขภาวะทางปัญญา : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้านปรัชญาและแนวคิด (Qualitative Philosophical Research) มุ่งศึกษาความหมายโครงสร้างความคิด และแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดผู้นำสุขภาวะทางปัญญา โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร การตีความเชิงปรัชญา และการสังเคราะห์องค์ความรู้เป็นกระบวนการหลัก เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทสังคมร่วมสมัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเชิงปรัชญา โดยมุ่งศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำ สุขภาวะทางปัญญา และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจากเอกสารวิชาการ งานวิจัย และแนวคิดทางปรัชญาที่เกี่ยวข้อง ทั้งในบริบทสากลและบริบทไทย เพื่อวิเคราะห์ความหมายเชิงแนวคิดและสร้างข้อสังเคราะห์เชิงองค์ความรู้

2. แหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ประกอบด้วยเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ สุขภาวะทางปัญญา ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จิตตปัญญาศึกษา และแนวคิดทางพุทธปรัชญา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร ดังนี้

1) เป็นเอกสารทางวิชาการ หนังสือ งานวิจัย หรือบทความวิชาการที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับแนวคิดภาวะผู้นำ สุขภาวะทางปัญญา การพัฒนามิตติภายในของมนุษย์ และแนวคิดทางจริยธรรมหรือจิตวิญญาณในการบริหารองค์กร

2) เป็นเอกสารที่เผยแพร่ในฐานข้อมูลวิชาการที่น่าเชื่อถือ เช่น Google Scholar, Scopus, TCI, ERIC, SpringerLink และฐานข้อมูลห้องสมุดมหาวิทยาลัย รวมถึงหนังสือและเอกสารวิชาการที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการ

3) ผู้วิจัยคัดเลือกเอกสารที่เผยแพร่ในช่วงประมาณ พ.ศ. 2543–ปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับพัฒนาการของแนวคิดภาวะผู้นำร่วมสมัย สุขภาวะทางปัญญา และการพัฒนามิตติภายในของผู้นำ อย่างไรก็ตาม ในกรณีของงานคลาสสิกหรือแนวคิดต้นแบบทางทฤษฎี ผู้วิจัยได้คัดเลือกเอกสารที่มีคุณค่าเชิงแนวคิด แม้จะเผยแพร่ก่อนช่วงเวลาดังกล่าว เช่น Burns (1978), Bass (1985), และ Greenleaf (1977)

4) การคัดเลือกเอกสารใช้หลักความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และความสามารถในการอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำสุขภาวะทางปัญญา ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประยุกต์

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ตีความ และสังเคราะห์เชิงปรัชญา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับผู้นำสุขภาวะทางปัญญาอย่างเป็นระบบ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำคัญของการวิจัยคือผู้วิจัยเอง โดยใช้กรอบแนวคิดการวิเคราะห์เชิงปรัชญา การตีความเชิงความหมาย และแบบบันทึกการสกัดข้อมูลจากเอกสาร เพื่อจัดหมวดหมู่แนวคิด เปรียบเทียบ และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการสำรวจและคัดเลือกเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลวิชาการ หนังสือ งานวิจัย รายงานวิจัย และบทความวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จากนั้นทำการอ่าน วิเคราะห์ และสกัดสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดผู้นำ สุขภาวะทางปัญญา และการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการตีความเชิงปรัชญา (Philosophical Interpretation) และการสังเคราะห์แนวคิด (Conceptual Synthesis) โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นลำดับขั้น เพื่อให้สามารถอธิบายความหมาย องค์ประกอบ และแนวทางประยุกต์ใช้ของผู้นำสุขภาวะทางปัญญาได้อย่างเป็นระบบ

ขั้นแรก ผู้วิจัยอ่านและทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อสกัดประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สุขภาวะทางปัญญา ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และแนวคิดพุทธปรัชญาที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงจัดหมวดหมู่แนวคิดออกเป็นกลุ่มประเด็นหลัก ได้แก่ ความหมายของภาวะผู้นำ มิติภายในของผู้นำ สุขภาวะทางปัญญา คุณธรรมและปัญญาในการนำ ความเมตตากรุณา ความหมายของงาน และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ขั้นที่สอง ผู้วิจัยนำแนวคิดที่ได้จากการจัดหมวดหมู่มาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ ความสอดคล้อง และความแตกต่างของแต่ละแนวคิด โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการพัฒนามิติภายในของมนุษย์ การสร้างความหมายในการทำงาน และการเสริมสร้างสุขภาวะร่วมในองค์กร

ขั้นที่สาม ผู้วิจัยใช้การตีความเชิงปรัชญาเพื่อทำความเข้าใจความหมายเชิงลึกของแนวคิดผู้นำสุขภาวะทางปัญญา โดยตีความจากฐานคิดเรื่องคุณค่า ความดี ความหมายของชีวิต การพัฒนาปัญญา และความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและส่วนรวม ทั้งนี้ การตีความมิได้มุ่งเพียงอธิบายข้อความตามเอกสาร แต่พยายามค้นหาแก่นความหมายที่สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาผู้นำร่วมสมัย

ขั้นที่สี่ ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลการวิเคราะห์และตีความ เพื่อกำหนดองค์ประกอบสำคัญของผู้นำสุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง ปัญญาเชิงคุณธรรม ความเมตตากรุณา การสร้างความหมายในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม จากนั้นจึงพัฒนาเป็นข้อเสนอเชิงวิชาการสำหรับการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำและการสร้างองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาวะทางปัญญา

ขั้นสุดท้าย ผู้วิจัยตรวจสอบความสมเหตุสมผลของข้อสังเคราะห์ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอเชิงประยุกต์ เพื่อให้ข้อค้นพบมีความชัดเจน น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

4. การนำเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอในลักษณะพรรณนาเชิงวิเคราะห์ โดยแสดงให้เห็นความหมาย องค์ประกอบ คุณลักษณะ และแนวทางการประยุกต์ใช้ผู้นำสุขภาวะทางปัญญาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้นำ การบริหารองค์กร และการเสริมสร้างสุขภาวะในสังคมได้อย่างยั่งยืน

5. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่อง “ผู้นำสุขภาวะทางปัญญา : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิชาการ” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ เรียกว่า “S.W.L. Model” (Spiritual Well-being Leadership Model) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำบนฐานสุขภาวะทางปัญญา โดยมุ่งเน้นการพัฒนา มิติภายในของผู้นำควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์และความยั่งยืนในองค์กรและสังคม

S.W.L. Model ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

- 1) Self-Awareness การตระหนักรู้ตนเองและรู้เท่าทันภายใน
- 2) Wisdom การใช้ปัญญาและวิจารณ์ญาณเชิงคุณธรรม
- 3) Loving Compassion ความเมตตากรุณาและความเข้าใจผู้อื่น
- 4) Meaning-Centered Leadership การสร้างความหมายและคุณค่าในการทำงาน
- 5) Social Responsibility ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในลักษณะพลวัต กล่าวคือ การตระหนักรู้ตนเองช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาปัญญาเชิงคุณธรรมและความเข้าใจผู้อื่น ขณะที่การสร้างความหมายในการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคม จะช่วยยกระดับการนำจากการมุ่งผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพ ไปสู่การสร้างคุณค่า ความไว้วางใจ และสุขภาวะร่วมในองค์กรและสังคม

องค์ความรู้ใหม่นี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนมิได้เกิดจากทักษะการบริหารเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการพัฒนาภายในของมนุษย์ ทั้งด้านปัญญา คุณธรรม ความเมตตา และความหมายของชีวิต ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำ การออกแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาวะทางปัญญาได้อย่างเป็นรูปธรรม

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสุขภาวะทางปัญญาเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนฐานการพัฒนาภายในของมนุษย์ โดยบูรณาการมิติของปัญญา คุณธรรม ความหมายของชีวิต และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเข้าด้วยกัน อันนำไปสู่การสร้างความสมดุลระหว่างความสำเร็จขององค์กรกับความดีงามของมนุษย์และสังคม

แนวคิดเชิง วิเคราะห์ พบว่า ผู้นำสุขภาวะทางปัญญาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) การตระหนักรู้ตนเองและการรู้เท่าทันภายใน (self-awareness) (2) การใช้ปัญญาและวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจบนพื้นฐานคุณธรรม (ethical wisdom) (3) ความเมตตากรุณาและความเข้าใจผู้อื่น (compassion and empathy) (4) การสร้างความหมายและคุณค่าในการทำงาน (meaning-centered leadership) และ (5) ความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม (social responsibility) องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนการพัฒนาภาวะผู้นำจากมิติภายในสู่สมิตภายใน ซึ่งช่วยให้การนำมีความลึกซึ้งและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเชิง วิจัย ผลการสังเคราะห์ทำให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้นำที่มีสุขภาวะทางปัญญาไม่ได้มุ่งเพียงประสิทธิผลเชิงผลงาน แต่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพันในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน ความหมายในการทำงาน และความสมดุลในชีวิต นอกจากนี้ ผู้นำลักษณะดังกล่าวยังช่วยลดความขัดแย้ง เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงคุณค่า และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้และความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง

แนวคิดเชิง วิธาน การศึกษานำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดผู้นำสุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ (1) การพัฒนาผู้นำผ่านกระบวนการตระหนักรู้ตนเองและการฝึกสติ (2) การบูรณาการคุณธรรมและความหมายของงานในกระบวนการบริหาร (3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความไว้วางใจ การรับฟัง และความเมตตา (4) การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงใคร่ครวญและการเติบโตภายในของบุคลากร และ (5) การขับเคลื่อนองค์กรบนฐานความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน

7. การอภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบว่า “ผู้นำสุขภาวะทางปัญญา” มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง ปัญญาเชิงคุณธรรม ความเมตตากรุณา การสร้างความหมายในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำในโลกปัจจุบันได้เคลื่อนจากการมุ่งประสิทธิภาพเชิงกลไกไปสู่การให้ความสำคัญกับมิติภายในของมนุษย์ ผลลัพธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การตระหนักรู้ตนเองและการดำรงตนอย่างสอดคล้องกับคุณค่าภายในเป็นฐานสำคัญของการนำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner, Avolio, Luthans, May และ Walumbwa (2005) ที่เสนอภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Walumbwa et al. (2008) ที่พบว่าผู้นำที่มีความตระหนักรู้ตนเองและโปร่งใสทางคุณค่า สามารถสร้างความไว้วางใจและความผูกพันของผู้ตามได้อย่างมีนัยสำคัญในขณะเดียวกัน การเน้นปัญญาเชิงคุณธรรมและการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้องดีงามสะท้อนมิติทางจริยธรรมของภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2546) ที่อธิบายว่าผู้นำต้องตั้งอยู่บนฐานธรรมและปัญญา และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ความสำคัญของการยกระดับจิตสำนึกจากผลประโยชน์ส่วนตนไปสู่ประโยชน์ส่วนรวมยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bass (1985) ที่พบว่าผู้นำสามารถยกระดับแรงจูงใจและคุณค่าของผู้ตามให้ก้าวพ้นความสนใจส่วนตนไปสู่ประโยชน์ส่วนรวมได้

การที่ผลการวิจัยเน้นความเมตตากรุณา ความเข้าใจผู้อื่น และความสัมพันธ์เชิงมนุษยธรรมในกระบวนการนำ สะท้อนแนวคิดการนำที่ตั้งอยู่บนความเป็นมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977; 2002) เรื่องผู้นำผู้รับใช้ (Servant Leadership) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Spears (2004) ที่ระบุว่า การรับฟัง ความเห็นอกเห็นใจ และการดูแลผู้อื่นเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ขณะเดียวกัน การสร้างความหมายและคุณค่าในการทำงานที่ปรากฏในผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Fry (2003) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งเน้นความหมายของงาน ความหวัง และความรักเมตตาเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reave (2005) ที่พบว่าคุณค่าทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของผู้นำและความไว้วางใจในองค์กร

ผลการวิจัยที่ชี้ว่าผู้นำสุขภาวะทางปัญญาส่งเสริมแรงจูงใจภายในและความผูกพันของบุคลากรสามารถอธิบายได้จากแนวคิดพฤติกรรมองค์การที่เห็นว่าความหมายของงานและแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Judge (2016) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chin-Yi Chen และ Li (2013) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณช่วยเสริมสร้างคุณค่าในตนเองและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตาม

การที่ผลการวิจัยเน้นการพัฒนาภายในและการเติบโตทางจิตใจของมนุษย์ สะท้อนแนวคิดสุขภาวะมนุษย์ที่มุ่งพัฒนาคุณค่าความเป็นคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ วะสี (2552) และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2564) ที่ชี้ว่าสุขภาวะทางปัญญาเกี่ยวข้องกับความหมายชีวิต สมดุลภายใน และคุณค่าทางจิตใจ นอกจากนี้ แนวคิดการพัฒนาจิตปัญญายังสอดคล้องกับงานวิจัยของนงเยาว์ มงคลอิทธิเวช และคณะ (2552) ที่พบว่าการพัฒนามิติภายในช่วยเสริมสร้างความสมบูรณ์ของความเป็นมนุษย์

ผลการวิจัยที่สะท้อนบทบาทของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ การเรียนรู้ และความเป็นมนุษย์ ยังสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรที่มีจิตวิญญาณในการทำงานของ Marques, Dhiman และ King (2007) ซึ่งพบว่าการบูรณาการคุณค่าและความหมายในการทำงานช่วยเพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ขณะเดียวกัน การเน้นความสมดุลระหว่างความสำเร็จขององค์กรกับความดีงามของมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Covey (2004) ที่เสนอการพัฒนาผู้นำจากประสิทธิผลสู่ความยิ่งใหญ่บนฐานคุณค่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ilies, Morgeson และ Nahrgang (2005) ที่พบว่าภาวะผู้นำที่ยึดคุณค่าภายในสัมพันธ์กับความผาสุกเชิงคุณค่า (eudaimonic well-being) ในบริบทสังคมไทย ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาที่มุ่งพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชิสา กันยาวิริยะ, เมธา หริมเทพาธิป และกิริติ บุญเจือ (2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการพัฒนาจิตปัญญาที่ชี้ว่าการเติบโตภายในนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ในสังคม

8. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องผู้นำสุขภาวะทางปัญญาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมิได้ตั้งอยู่เพียงความสามารถในการบริหารจัดการหรือการบรรลุเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ หากตั้งอยู่บนฐานการพัฒนาภายในของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การตระหนักรู้ตนเอง ปัญญาเชิงคุณธรรม ความเมตตา กรุณา การสร้างความหมายในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คุณลักษณะดังกล่าวช่วยยกระดับการนำจากการควบคุมและการแข่งขัน ไปสู่การสร้างคุณค่า ความสัมพันธ์ และความหมายร่วมกันในองค์กรและสังคม

ผู้นำสุขภาวะทางปัญญาจึงมิใช่เพียงบทบาทของบุคคล แต่เป็นกระบวนการพัฒนาภายในที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน และคุณภาพชีวิตของผู้คนโดยรวม การนำที่ตั้งอยู่บนฐาน

ปัญญาและคุณธรรมสามารถเสริมสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมที่สมดุลยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. การพัฒนาผู้นำและบุคลากร

ควรออกแบบหลักสูตรหรือกระบวนการพัฒนาผู้นำที่เน้นการตระหนักรู้ตนเอง การฝึกสติ การใคร่ครวญสะท้อนตน และการพัฒนาปัญญาเชิงคุณธรรม เพื่อเสริมสร้างฐานภายในของผู้นำ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ

องค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสนับสนุนความเมตตาและความร่วมมือ

3. การบูรณาการความหมายและคุณค่าในการทำงาน

ผู้นำควรเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรกับคุณค่าชีวิตและความหมายของการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในและความผูกพันของบุคลากร

4. การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงใคร่ครวญและการเติบโตภายใน

ควรสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรได้ทบทวนตนเอง เรียนรู้จากประสบการณ์ และพัฒนาความตระหนักรู้ทางจิตใจ

5. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

ผู้นำควรดำเนินงานบนฐานความยั่งยืนและประโยชน์ส่วนรวม เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาผู้นำสุขภาวะทางปัญญาในเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณหรือวิจัยแบบ

ผสมผสาน เพื่อทดสอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

2. ควรพัฒนาเครื่องมือวัดผู้นำสุขภาวะทางปัญญา เพื่อใช้ในการประเมินและพัฒนาผู้นำใน

องค์กรต่าง ๆ

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสุขภาวะทางปัญญากับผลลัพธ์องค์กร เช่น ความผูกพัน

ของบุคลากร ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพองค์กร

4. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดผู้นำสุขภาวะทางปัญญาในบริบทเฉพาะ เช่น ภาครัฐ ภาค

การศึกษา ภาคธุรกิจ หรือชุมชน

5. ควรศึกษาบทบาทของการพัฒนาภายใน เช่น สติ สมาธิ หรือการใคร่ครวญเชิงจิตวิญญาณ ต่อ

การพัฒนาภาวะผู้นำในระยะยาว

บรรณานุกรม

- ชิสา กันยาวิริยะ, เมธา หริมเทพาธิป, และกীরติ บุญเจือ. (2563). **ภาวะผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเพื่อการพัฒนามนุษย์และสังคม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- นงเยาว์ มงคลอิทธิเวช และคณะ. (2552). **จิตตปัญญาศึกษา: การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงภายใน**. กรุงเทพฯ: โครงการจิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประเวศ วะสี. (2552). **สุขภาวะองค์รวม: แนวคิดและการขับเคลื่อนสังคมสุขภาวะ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย**. วารสารการบริหารและพัฒนา, 6(2), 45–60.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). **ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนและสังคม**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ. (2564). **สุขภาวะทางปัญญาในองค์กรยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Chin-Yi Chen, & Li, C. I. (2013). **Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept**. Journal of Leadership Studies, 7(1), 6–20.
- Covey, S. R. (2004). **The 8th habit: From effectiveness to greatness**. New York: Free Press.
- Fry, L. W. (2003). **Toward a theory of spiritual leadership**. The Leadership Quarterly, 14(6), 693–727.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. O. (2005). **“Can you see the real me?” A self-based model of authentic leader and follower development**. The Leadership Quarterly, 16(3), 343–372.
- Greenleaf, R. K. (2002). **Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness (25th anniversary ed.)**. New York: Paulist Press.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). **Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader– follower outcomes**. The Leadership Quarterly, 16(3), 373–394.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). **Spirituality in the workplace: What it is, why it matters, how to make it work for you**. Fawnskin, CA: Personhood Press.

- Reave, L. (2005). **Spiritual values and practices related to leadership effectiveness.** The Leadership Quarterly, 16(5), 655–687.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). **Organizational behavior (16th ed.).** Boston: Pearson.
- Spears, L. C. (2004). **Practicing servant-leadership.** Leader to Leader, 34(1), 7–11.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). **Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure.** Journal of Management, 34(1), 89–126.