



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: การศึกษาเชิงวิเคราะห์ Transformational Leadership: An Analytic Study

เกียรติศักดิ์ พานิชพัฒน์กุล*

Kiattisak Panichchapudthanakul

เมธา หริมเทพาธิป

Metha Harimtepathip

ชิสา กันยาวิริยะ

Chisa Gunyaviriya

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Doctor of Philosophy Program in Philosophy and Ethics,

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: Kiattisak.nueng99@gmail.com*

วันที่รับบทความ (Received): 6 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 5 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 8 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรัชญาที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์และตีความแนวคิด หลักการและปรากฏการณ์ทางปรัชญา เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิดหลักที่เป็นแก่นของประเด็นศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กรและระดับสังคม เป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะมุ่งความสัมพันธ์ เชื่อมโยง เปลี่ยนกรอบความคิดเป็นลักษณะการริเริ่มเน้นแรงจูงใจภายใน โดยมีแหล่งอำนาจมาจากบารมีและคุณธรรม มีจุดเน้นที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายเป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอน ใช้ศักยภาพของตนทำมากกว่าที่คาดหวัง มีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล มีการสื่อสารสองทางและส่งเสริมความร่วมมือของทุกหน่วยงานในองค์กร เห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การเปลี่ยนแปลง, การศึกษาเชิงวิเคราะห์

Abstract

This research aimed to analyze transformational leadership. It was a qualitative study that employed a philosophical research methodology, focusing on the analysis and interpretation of concepts, principles, and philosophical phenomena to gain an in-depth understanding of the core ideas underlying the subject of study. The research findings revealed that transformational leadership could enhance the quality of life at individual,



organizational, and societal levels in a constructive, adaptive, and cooperative manner. The characteristics of transformational leadership emphasized relationships, connections, and reframing mindsets towards initiative and intrinsic motivation. The source of power stemmed from virtue and moral authority, with a strong focus on vision or goals. Transformational leaders acted as mentors and coaches, utilizing their potential beyond expectations. They decentralized power to individuals, encouraged two-way communication, and fostered collaboration across all units within the organization, prioritizing the organization's benefits over personal interests.

Keywords: Leadership, Transformational, An Analytic Study.

บทนำ

ในเชิงอภิปรัชญา (Metaphysics) การพิจารณาว่า “การเปลี่ยนแปลง” เป็นสิ่งที่มีอยู่จริงหรือไม่นั้นเป็นคำถามที่สำคัญ ซึ่งได้รับการสำรวจและอภิปรายในหลากหลายวิธีโดยนักปรัชญาตลอดประวัติศาสตร์ ความคิดเห็นและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไป ยกตัวอย่างเช่น เฮราคลิตุส (Heraclitus) กล่าวเป็นวลีว่า “ไม่มีอะไรก้าวลงไปในแม่น้ำเดียวกันสองครั้ง” ซึ่งหมายความว่าทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ในสถานะของการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่มีสิ่งใดคงที่หรือถาวร (พระพรสุข รุติธมโม (พิมพ์จักร), 2553) ในขณะที่ปาร์เมนิดีส (Parmenides) มีมุมมองตรงข้ามกับเฮราคลิตุส โดยเชื่อว่า “การเปลี่ยนแปลง” เป็นภาพลวงตา (ประธาน คงเรืองราช, 2563) ส่วนอริสโตเติล (Aristotle) มีมุมมองที่ผสมทั้งความคิดของเฮราคลิตุส และปาร์เมนิดีส โดยเขาเชื่อว่า “การเปลี่ยนแปลง” เป็นสิ่งที่มีอยู่จริงแต่ต้องมีการอธิบายและเข้าใจผ่านแนวคิดของ “สสารัตถะ” (substance) และ “รูปแบบ” (form) เป็นต้น

ความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ผู้นำปัจจุบันให้ความสำคัญและเรียกผู้นำที่เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรม หรือความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม หรือเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคนมีการ जुใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจ หรือสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา และช่วยเพิ่มพลังอำนาจผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Bass, 2008) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้น ใช้ศักยภาพของตนเองมากขึ้น ทำให้เห็นความสำคัญและคุณค่าในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การ जुใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559)

สิ่งที่สามารถส่งเสริมให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง जुใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มและสังคมได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเมื่อศึกษาทางปรัชญาพบว่า ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีความเหมาะสมต่อการนำมาตีความเพื่อให้ทิศทางหรือเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงเป็นไปทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิเคราะห์เชิงปรัชญาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนั้นเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้วางกรอบการวิจัยเกี่ยวกับมโนคติ โดยศึกษาจากงานเขียนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระบวนทรรศน์ทางปรัชญา ในบทที่ 2 จากนั้น นำส่วนของการศึกษามาเป็นข้อมูลสำหรับตีความในบทที่ 3 และ 4 ส่วนในบทที่ 5 จะเป็นการสรุปผลการวิจัยและวิจารณ์งานวิจัยรวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งต่อไป

2. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 – 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรัชญาด้วยวิธีการตีความ คือเป็นกระบวนการของอรรถปริวรรต (hermeneutic) เป็นชื่อวิชา แต่เมื่อนำไปใช้เรียกว่า การตีความ (interpretation)

สรุปผลการวิจัย

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถมีอิทธิพลกับคนอื่น หรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับอื่นๆ หรือช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น หรืออาจจะมียุทธศาสตร์ในการนำคน ทำให้เกิดศรัทธา หรือได้รับความไว้วางใจจากคนอื่น หรือเป็นผู้ริเริ่มการกระทำและการแสดงบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่มีอิทธิพลในการนำบุคคลหรือกลุ่มคนไปสู่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน ด้วยความสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะของผู้นำที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ มุ่งความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยง เปลี่ยนกรอบความคิดเป็นลักษณะการริเริ่ม เน้นแรงจูงใจภายใน โดยมีแหล่งอำนาจมาจาก บารมีและคุณธรรม มีจุดเน้นที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอน ใช้ศักยภาพของตนทำมากกว่าที่คาดหวัง มีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล มีการสื่อสารสองทางและส่งเสริมความร่วมมือของทุกหน่วยงานในองค์กร เห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน

อภิปรายผล

การที่ผู้นำกลายเป็นบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลกับคนอื่น หรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับอื่นๆ หรือช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น หรืออาจจะมียุทธศาสตร์ในการนำคน ทำให้เกิดศรัทธา หรือได้รับความไว้วางใจจากคนอื่น หรือเป็นผู้ริเริ่มการกระทำและการแสดงบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจของกลุ่มนั้น อาจเป็นเพราะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและมอบหมายให้ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fiedler (1967) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่จากกลุ่มให้ทำหน้าที่ประสานงาน ควบคุมการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ



ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกลุ่ม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์ร่วมของทั้งผู้นำและผู้ตาม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dejnoska (1983) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหรือนำกลุ่มมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ภายในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ พงนา มาโนช (2567ก) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติหรือศักยภาพที่สามารถสร้างให้คนทั้งหลายเข้ามาทำงานร่วมกัน นำพากันไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจและสอดคล้องกับแนวคิดของ ชิสา กันยาวิริยะ, เมธา หริมเทพาธิป และกิริติ บุญเจือ (2563) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความตั้งใจ ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจ

ส่วนการที่ ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่มีอิทธิพลในการนำบุคคลหรือกลุ่มคนไปสู่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกันด้วยความสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา อาจเป็นเพราะมีการบูรณาการความหมายของภาวะผู้นำร่วมกับเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยวิจรรย์ญาณ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชิสา กันยาวิริยะ และสิรินทร์ กันยาวิริยะ (2567ก) วิเคราะห์คุณค่าทางจริยศาสตร์ของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณค่าของการสร้างสรรค์ (2) คุณค่าของการปรับตัว (3) คุณค่าของการร่วมมือ (4) คุณค่าของการแสวงหา โดยธรรม (ไม่เบียดเบียน มีความเอื้อกูล) และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธา หริมเทพาธิป และคณะ (2566) กล่าวถึงการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา คือ พลังอำนาจที่สามารถพลังอำนาจในตัวเองที่มีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของชิสา กันยาวิริยะ และสิรินทร์ กันยาวิริยะ (2567ข) กล่าวว่า ผู้นำที่บริหารตนอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผู้คนไปสู่เป้าหมายของความสุข คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิรินทร์ กันยาวิริยะ และชิสา กันยาวิริยะ (2567ข) กล่าวว่า แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีแนวทางการจูงใจที่ต้องอาศัยวิจรรย์ญาณ คือ การวิเคราะห์การประเมินค่าสู่การตัดสินใจ และประยุกต์ใช้ เพื่อแยกแยะและประเมินสิ่งต่างๆ ด้วยสติปัญญาจากกระบวนการตรรกะต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายของความสุข ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงขนาดและคุณภาพของความสุขอันเป็นฐานรากของความคิดที่ใช้ในการจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างศักยภาพทางปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมในด้านของอารมณ์และความรู้สึกซึ่งจะต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา และสอดคล้องกับคำอธิบายของ ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2565) อธิบายว่า ปรัชญาหลังนวยุค คือ กระแสปรัชญาล่าสุดของมนุษยชาติ เป็นปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ใช้วิจรรย์ญาณเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับ เมธา หริมเทพาธิป (2561) ที่กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลางก็คือเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ การพัฒนา “สัญชาตญาณปัญญา” ให้สูงขึ้น ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ (creativity) พลังปรับตัว (adaptivity) พลังร่วมมือ (collaborativity) และพลังแสวงหา (requisitivity) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิรินทร์ กันยาวิริยะ และชิสา กันยาวิริยะ (2567ก) กล่าวว่า กระบวนทรรศน์หลังนวยุคเน้นธุรกิจบนสัญชาตญาณปัญญา คือ การสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ เกิดการแบ่งปัน เน้นการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเน้นการเข้าถึงความต้องการของผู้บริโภคแบบมีส่วนร่วมเพื่อคุณภาพชีวิตของทุกคน

การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะของผู้นำที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคม ในทิศทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา โดยมีแหล่งอำนาจมาจากบารมีและคุณธรรมนั้น อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางได้ ทำให้เกิดความสุขอันประณีตยิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงณา มาโนช (2567) กล่าวว่า หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและคุณสมบัติที่ดีของผู้นำด้วยความสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา ทำให้เกิดผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ยกระดับจิตใจและสติปัญญาเพื่อเข้าถึงความสุขอันประณีตยิ่งขึ้นไป และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธา หริมเทพาธิป (2563) กล่าวว่า การจงใจตนเองในแนวทางหลังนวยุคสายกลางเป็นการจงใจบนพื้นฐานทางปรัชญาไม่ยึดมั่นถือมั่น ใช้อรรถปริวรรตเป็นเครื่องมืออย่างมีวิจารณ์ญาณ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้มีการจงใจตนเองด้วยพลังสร้างสรรค์ มีพลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหาโดยพัฒนาทั้งด้านความคิดและความรู้สึกควบคู่กันไป เพื่อสร้างความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาทั้งในด้านสุขภาพจิตปัญญาและคุณธรรมสากล (คุณธรรมแม่บท 4)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีรากฐานจากปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในสามประเด็นหลัก ได้แก่ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นนโยบาย และข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทเฉพาะ เช่น การนำไปใช้ในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละบริบท
- 1.2) ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแนวคิดภาวะผู้นำประเภทอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership) หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและจุดเด่นของแต่ละแนวคิด
- 1.3) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้จริงในองค์กรหรือชุมชน แล้วศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นในระยะยาว
- 1.4) ควรมีการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความแม่นยำและสามารถประเมินผลได้ในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นนโยบาย

- 2.1) ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยเน้นการพัฒนาแนวคิดที่สนับสนุนให้ผู้นำสามารถปรับตัว ร่วมมือ และสร้างสรรค์แนวทางการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน
- 2.2) ควรมีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรในระดับต่างๆ โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม



2.3) ควรมีการบูรณาการหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าไปในนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ โดยใช้เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของผู้นำในองค์กร

2.4) ควรมีการกำหนดนโยบายที่สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

3.1) ผู้นำองค์กรสามารถนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปปรับใช้ในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและความร่วมมือภายในองค์กร

3.2) สถานศึกษาสามารถใช้แนวคิดนี้ในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียนตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับอุดมศึกษา

3.3) ชุมชนและองค์กรพัฒนาเอกชนสามารถนำหลักการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.4) องค์กรภาครัฐสามารถใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางในการปฏิรูปโครงสร้างและกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 15(2), 111-117.
- ชีสา กันยาวิริยะ, เมธา หริมเทพาธิป และกิตติ บุญเจือ. (2563). ภาวะผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(3), 57-64.
- _____ และสิรินทร์ กันยาวิริยะ. (2567ก). ศึกษาเชิงวิเคราะห์คุณค่าทางจริยศาสตร์ของปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี้*, 1(1), 11-20.
- _____ (2567ข). ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี้*, 1(6), 9-18.
- ประธาน คงเรืองราช. (2563). การวิเคราะห์วัฒนธรรมนิเวศของคาร์ล มาร์ก. *ปริญาพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิตวิทยาลัย*, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พจนา มาโนช. (2567ก). ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี้*, 1(2), 1-8.
- _____ (2567ข). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี้*, 1(5), 1-9.
- พระพรสุข ฐิตธมโม (พิมพ์จักร). (2553). ศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการชีวิตตามทัศนะของจักรกลนิยมกับพุทธปรัชญาเถรวาท. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค. *รมยสาร*, 16(3), 63-77.
- _____ (2563). การจุดใจตนเองในแนวทางหลังนวยุค. *วารสารพุทธมคค์*, 5(1), 99-107.
- _____ และคณะ. (2566). ปัจจัยพลังอำนาจของชาติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารพุทธมคค์*, 8(1), 42-53.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



สิรินทร์ กันยาวิริยะ และชิสา กันยาวิริยะ. (2567ก). การบริหารธุรกิจ 5 กระบวนทรรศน์. *วารสารสถาบันพอดี้*, 1(2), 17-31.

_____. (2567ข). แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี้*, 1(5), 10-17.

Bass & Bass (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. 4th ed. New York: Free Press.