



รูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ตามหลักธรรมสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Local Government Leaders in the New Era of Life according to the Dhamma Socialism Principles of Buddhadasa Bhikkhu in Surat Thani Province

สุขอุษา นุ่นทอง และสุเทพ สุดเอี่ยม

Sukusa Nuntong and Suthep Sud-iam

วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Surat Thani Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author, E-mail: suk.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหา และแนวทางแก้ไข 2) พัฒนารูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ตามหลักธรรมสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 3) นำเสนอรูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ตามหลักธรรมสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ตามหลักธรรมสังคมนิยม (ฆราวาสธรรม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านจาคะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.01$) รองลงมาคือ ขันติ ($\bar{X}=3.90$) ทมะ ($\bar{X}=3.75$) และสัจจะ ($\bar{X}=3.63$) ตามลำดับ
2. ผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ตามหลักธรรมสังคมนิยม ควรมีคุณลักษณะตามหลักฆราวาสธรรม 4 ประการ ได้แก่ ด้านสัจจะ (ความจริงใจ) ผู้นำควรมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีความซื่อสัตย์ในการรักษาคำพูด ด้านทมะ (การข่มใจ) ผู้นำควรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ อุดหนุนต่อแรงกดดัน ด้านขันติ (ความอดทน) ผู้นำควรมีความอดทนต่อความยากลำบากต่าง ๆ ด้านจาคะ (การเสียสละ) ผู้นำควรมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม
3. "รูปแบบของผู้นำท้องถิ่นในยุคชีวิตวิถีใหม่ตามหลักธรรมสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านสัจจะ มีสัจจะในความซื่อสัตย์และการรักษาคำพูด ด้านทมะ คือการข่มใจเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ ความอดทนต่อแรงกดดัน ด้านขันติ คืออดทนต่อความไม่เป็นธรรมและความขัดแย้ง ด้านจาคะ คือการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม และยังพบว่าผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีลักษณะตามหลักธรรมสังคมนิยมในระดับมาก โดยเฉพาะด้านจาคะ สูงที่สุด รองลงมาคือ ขันติ ทมะ และสัจจะ ตามลำดับ"

คำสำคัญ: ผู้นำท้องถิ่น, ชีวิตวิถีใหม่, ธรรมสังคมนิยม

ได้รับบทความ: 19 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ: 27 ตุลาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 29 ตุลาคม 2568

Received: September 19, 2025; Revised: October 27, 2025; Accepted: October 29, 2025



Abstract

This research has three objectives 1) to study the performance, problems, and solutions of local leaders in Surat Thani Province; 2) to develop a local leadership model in the era of the new way of life according to the principles of Dhamma Socialism of Buddhadasa Bhikkhu in Surat Thani Province; and 3) to present a local leadership model in the era of the new way of life according to the principles of Dhamma Socialism of Buddhadasa Bhikkhu in Surat Thani Province. The researcher used both quantitative and qualitative research methods.

The research result found that:

1. The level of local leaders in the new way of life according to the principles of Dhamma Socialism of Buddhadasa Bhikkhu who use the principles of Lay Dharma in Surat Thani Province, as a whole, is at a high level ($\bar{x}=3.63$). When considering each aspect, it is at a high level in every aspect, with the highest level in generosity ($\bar{x}=4.01$), followed by patience ($\bar{x}=3.90$), self-control ($\bar{x}=3.75$), and the lowest level in truth ($\bar{x}=3.63$), respectively.

2. Local leaders in the new way according to the principles of Dhammic socialism should have characteristics according to the four principles of lay virtues : truth (sincerity), leaders should be transparent in their work and honest in keeping their word; self-control (self-restraint), leaders should have the ability to control their emotions and be patient with pressure ; patience (endurance), leaders should be patient with various difficulties; and charity (sacrifice), leaders should be able to sacrifice personal benefits for the public.

3. The characteristics of local leaders in the new era of Dhamma socialism according to the principles of Buddhadasa Bhikkhu in Surat Thani Province were found to be: truthfulness, honesty, and keeping one's word; dhamma, self-control, and emotional control, tolerance for pressure; khanti, tolerance for injustice and conflict; and generosity, sacrifice of personal interests for the common good. Furthermore, local leaders in Surat Thani Province were found to be highly aligned with Dhamma socialism, particularly generosity, with the highest levels being achieved. Khanti, dhamma, and truthfulness were next, respectively.

Keywords: Local Leaders, New Normal, Dhammic Socialism



1. บทนำ

แก่นแท้ของภาวะผู้นำคือแนวคิดที่อยู่คู่กับมนุษย์มาอย่างยาวนานและเป็นสากล ตั้งแต่ยุคแรกเริ่มของอารยธรรม ไม่ว่าจะเป็นยุคล่าสัตว์ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม จนถึงยุคข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน ความสำเร็จของกลุ่ม สังคม หรือแม้แต่อารยธรรม ล้วนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ภาวะผู้นำจึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาและความสำเร็จของมนุษยชาติ (Gill R., 2006, pp. 1-2) คำสองคำที่มักใช้สลับกันคือ "ผู้นำ" (Leader) ซึ่งหมายถึงตัวบุคคล และ "ภาวะผู้นำ" (Leadership) ซึ่งหมายถึงกระบวนการหรือความสามารถ โดยนิยามของทั้งสองคำนี้มีความหลากหลายอย่างมากทั้งจากนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่แตกต่างกัน ในสังคมไทย ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้นิยามที่น่าสนใจเกี่ยวกับผู้นำ เช่น พระพรหมคุณาภรณ์ (2541, หน้า 125) มองว่าผู้นำคือผู้ที่รวบรวมผู้คนให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขณะที่ อานันท์ ปันยารชุน (2541, หน้า 89) เน้นย้ำว่าผู้นำที่ดีคือผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตามด้วยความศรัทธา (ประเวศ วะสี, 2541, หน้า 45) และอธิบายว่าผู้นำคือ ผู้ที่สามารถปลุกเร้าระดมผู้คนให้มาร่วมกันทำภารกิจที่ยิ่งใหญ่ให้สำเร็จ ผู้นำจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่ตำแหน่งหน้าที่ แต่รวมถึงผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และสิ่งสำคัญคือมนุษยทุกคนสามารถพัฒนาและเป็นผู้ทำได้ตลอดเวลา สำหรับความหมายของ ภาวะผู้นำ นั้นมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ตั้งข้อสังเกตว่านิยามของภาวะผู้นำมีมากมายพอ ๆ กับการนิยามคำว่าประชาธิปไตยหรือความรัก ซึ่งในแต่ละทศวรรษก็ได้มีการให้นิยามใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ทศวรรษ 1940 ภาวะผู้นำถูกมองว่าเป็นความสามารถเหนือกว่าอำนาจตำแหน่ง ทศวรรษ 1950 เน้นบทบาทของผู้นำในการสร้างอิทธิพลภายในกลุ่ม ทศวรรษ 1960 เป็นการสร้างอิทธิพลเพื่อให้สมาชิกทุกคนมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทศวรรษ 1970 เน้นความสามารถในการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทศวรรษ 1980 มองว่าเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมาย และทศวรรษ 1990 เน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน (House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. Culture, 1999, pp. 50-51) นอกจากนี้ ยังมีการจัดกลุ่มความหมายของภาวะผู้นำออกเป็นหลายมุมมอง ได้แก่ ภาวะผู้นำในฐานะบุคลิกภาพที่อธิบายว่าทำไมบางคนถึงมีคุณสมบัติผู้นำมากกว่าคนอื่น ภาวะผู้นำในฐานะคุณลักษณะที่อธิบายความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร และภาวะผู้นำในฐานะศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่มที่ผู้นำเป็นผู้กำหนดโครงสร้าง บรรยากาศ และเป้าหมายของกลุ่ม จากความหลากหลายของนิยามเหล่านี้ ทำให้เราเห็นว่าภาวะผู้นำไม่ใช่เพียงแค่การสั่งการ แต่เป็นกระบวนการอันซับซ้อนที่ครอบคลุมถึงการสร้างอิทธิพล การสร้างแรงบันดาลใจ การกำหนดทิศทาง และการสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาทุกคนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ตามแนวคิดภาวะผู้นำร่วมสมัย ผู้นำที่ประสบความสำเร็จไม่ได้มีเพียงแค่ความสามารถทางเทคนิค แต่ยังต้องมีคุณสมบัติที่หลากหลายและสามารถปรับตัวได้ตลอดเวลา หัวใจสำคัญของผู้นำคือการสร้างแรงบันดาลใจและกำหนดทิศทางให้กับทีมผ่าน



วิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน ผู้นำที่ดีสามารถถ่ายทอดภาพอนาคตที่น่าดึงดูดใจ ทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่า และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ทุกคนมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุ วิสัยทัศน์นั้น นอกจากวิสัยทัศน์แล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ถือเป็นคุณสมบัติที่ขาดไม่ได้ในยุคปัจจุบัน ผู้นำต้องเข้าใจและบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้ดี เพื่อไม่ให้อคติหรืออารมณ์ส่วนตัวมีผลกระทบต่อการตัดสินใจ อีกทั้งยังต้องมีความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ และตอบสนองได้อย่างเหมาะสม สิ่งนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกและส่งเสริมความร่วมมือในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goleman, D., 2017) การสร้าง ความสัมพันธ์และความไว้วางใจ เป็นอีกหนึ่ง บทบาทสำคัญของผู้นำ ผู้นำที่ดีจะสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้คนรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าที่จะลองผิดลองถูก และเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม การสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกัน ที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความยืดหยุ่นและการปรับตัว จึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำต้องมีความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนและภาวะวิกฤต สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ผู้นำที่ยืดหยุ่นจะไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ แต่จะเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และมองหาโอกาสในการเติบโตอยู่เสมอ ยิ่งไปกว่านั้น จริยธรรมและความซื่อสัตย์ เป็นรากฐานที่สร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้นำ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระทำและคำพูด ยืนหยัดในหลักการที่ถูกต้องและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาเสมอ ความซื่อสัตย์จะทำให้ผู้ตามเคารพและศรัทธาในตัวผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม้อาจสร้างได้ด้วยอำนาจตำแหน่งเพียงอย่างเดียว สุดท้ายนี้ ผู้นำในยุคใหม่ต้องเข้าใจถึงคุณค่าของการ มอบอำนาจ (Empowerment) ผู้นำที่ดีไม่ใช่ผู้ที่ควบคุมทุกอย่าง แต่คือผู้ที่ไว้วางใจและให้อิสระแก่ผู้ตามในการทำงานและตัดสินใจ ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นโค้ช และพี่เลี้ยงที่ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ การมอบอำนาจจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบในทีม ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และพร้อมที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กร (Kouzes, J. M., & Posner, B., 2017)

ภาวะผู้นำ (Leadership) ในยุคปัจจุบันเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่ดีย่อมต้องสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ (Vision) ที่ชัดเจนและสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ และเห็นภาพเดียวกัน (บุญชัย โสทธิพันธุ์, 2559) การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและทิศทางที่ชัดเจนให้กับทีมงาน ขณะเดียวกันผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และ เรียนรู้สิ่งใหม่ (Continuous Learning) ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Sinsek ที่กล่าวถึงผู้นำที่มองการณ์ไกลใน "The Infinite Game" ซึ่งให้ความสำคัญกับการอยู่รอดและการเติบโตในระยะยาวมากกว่าการชนะเพียงชั่วคราว (Sinsek, S., 2019) นอกจากนี้ การสร้างความไว้วางใจ (Trust) และการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน (Collaboration) เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วย



ให้ทีมดึงศักยภาพสูงสุดออกมาได้ (พรณพิไล เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2563, หน้า 15-30) ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยเพื่อให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและยอมรับความเสี่ยงได้ ทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำมีความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เพื่อเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของลูกทีม ซึ่งแตกต่างจากผู้จัดการที่มุ่งเน้นแต่เพียงผลลัพธ์ ผู้นำควรดูแลและให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) ก็เป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติที่ขาดไม่ได้ ผู้นำต้องส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ เพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ (นิคม จารุมณี, 2562) และท้ายที่สุด ผู้นำที่ดีต้องสามารถ ให้อำนาจ (Empowerment) และ พัฒนาศักยภาพ (Development) ของลูกทีมได้ (Drucker, P. F., 2015) เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร การมอบหมายงานที่ท้าทายและให้โอกาสในการตัดสินใจ จะช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในอนาคต

มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีความโปร่งใสและมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการและตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 วรรคแรกได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง จึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้นมาบังคับใช้แทน ซึ่งเป็นการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาประเทศและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมศักดิ์ วงศ์รัฐ, 2563, หน้า 85-92) ในการบริหารราชการและปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการนำแนวคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ให้มีความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อควบคุมผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรทรัพยากร การให้รางวัล การปรับโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2561, หน้า 45-50)

เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ ตลอดจนต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางและวิธีทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ ทำงานแบบบูรณาการเชิงรุก คล่องตัวรวดเร็ว มีขีดสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงได้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำนวนมากยังคงประสบปัญหาด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีสาเหตุสำคัญมาจากความไม่พร้อมของผู้นำในการปรับตัวเข้ากับบริบทใหม่ ปัญหาหลักคือการขาดความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และ เรียนรู้สิ่งใหม่



(Continuous Learning) ผู้นำหลายคนยังคงยึดติดกับวิธีการบริหารแบบเดิม ๆ ที่เน้นการสั่งการมากกว่าการสร้างการมีส่วนร่วม ทำให้องค์กรขาดนวัตกรรมและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างทันท่วงที อีกสาเหตุสำคัญคือการขาด ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) (Goleman, D., 2017) ซึ่งนำไปสู่การขาดความเข้าใจในความรู้สึกและความต้องการของทีมงาน ผู้นำที่ขาดคุณสมบัติเหล่านี้มักมุ่งเน้นแต่เพียงผลลัพธ์โดยละเลยความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานเป็นพิษ และเกิดปัญหาด้าน ความไว้วางใจ (Trust) และการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ในที่สุด (พรธณพิไล เสนียวงศ์ ณ อยุธยา, 2563, หน้า 15-30) ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคนี้จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างผู้นำที่พร้อมจะปรับตัว มีความเข้าใจในทีมงาน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจผ่าน วิสัยทัศน์ (Vision) ที่ชัดเจน รวมถึงการส่งเสริม การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) และการให้อำนาจ (Empowerment) เพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่จะขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

ธัมมิกสังคมนิยม (Buddhist Socialism) เป็นแนวคิดที่ผสมผสานหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาเข้ากับแนวคิดสังคมนิยม โดยเน้นความเมตตา ความเสียสละ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หลักการนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพราะมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและสมดุล ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ซึ่งแตกต่างจากระบบทุนนิยมที่มุ่งเน้นผลกำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียว ในด้าน การสร้างผู้นำที่มีความเมตตาและเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ปัญหาหลักประการหนึ่งของภาวะผู้นำคือการขาด ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ซึ่งนำไปสู่การบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์โดยไม่คำนึงถึงความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา หลักธัมมิกสังคมนิยมให้ความสำคัญกับเมตตาธรรม ซึ่งหมายถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข การนำหลักการนี้มาใช้จะช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในความรู้สึกของลูกทีมมากขึ้น และบริหารจัดการด้วยความใส่ใจและเป็นธรรม ทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้นและสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างแท้จริง ในด้าน การสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในทีม ภาวะผู้นำที่ล้มเหลวมักมีสาเหตุมาจากการขาด การทำงานร่วมกัน (Collaboration) และการแบ่งแยกภายในทีม หลักธัมมิกสังคมนิยมเน้นเรื่อง สังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการสงเคราะห์ และยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน ได้แก่ ทาน (การแบ่งปัน) ปิยวาจา (วาจาไพเราะ) อัตถจริยา (การทำความให้เป็นประโยชน์) และ สมานัตตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) หากผู้นำนำหลักการนี้มาใช้ จะช่วยให้ทีมงานมีความสามัคคีและความผูกพันกันมากขึ้น เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ง่ายขึ้น ในด้าน การมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นธรรม ปัญหาที่พบในหลายองค์กรคือการมุ่งเน้นผลกำไรระยะสั้นโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว ซึ่งอาจนำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทำลายสิ่งแวดล้อม หลักธัมมิกสังคมนิยมมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรม โดยมองว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจต้องมาพร้อมกับการพัฒนาคนและสังคม การนำแนวคิดนี้มาใช้จะช่วยให้ผู้นำกำหนด วิสัยทัศน์ (Vision) ที่ครอบคลุมและคำนึงถึงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทำให้



องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและเป็นที่ยอมรับของสังคมในระยะยาว ซึ่งการนำหลักธัมมิกสังคมนิยมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ไม่ได้หมายถึงการเปลี่ยนระบบการปกครองทั้งหมด แต่เป็นการนำแก่นแท้ของหลักธรรมมาเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาด้านเหตุ เช่น การขาดความเห็นอกเห็นใจ การแบ่งแยกในทีม และการมุ่งเน้นแต่เพียงผลกำไร นำไปสู่การสร้างผู้นำที่มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง

การนำหลักธัมมิกสังคมนิยมมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหภาวะผู้นำที่กล่าวถึง ไม่ใช่เพียงแค่การเปลี่ยนแนวคิด แต่ยังนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่จับต้องได้และมีคุณค่าในระยะยาว ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กรโดยรวม ในด้านผลประโยชน์ต่อตัวผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำที่สมบูรณ์แบบ

การประยุกต์ใช้หลักธัมมิกสังคมนิยมจะช่วยพัฒนาผู้นำให้มีความสมบูรณ์แบบมากขึ้น โดยปลูกฝัง ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำเข้าใจความรู้สึก และความต้องการของลูกทีมได้อย่างลึกซึ้ง ทำให้สามารถบริหารจัดการด้วยความเมตตา และเป็นธรรม นอกจากนี้ หลักการนี้ยังช่วยให้ผู้นำมีสติ และปัญญาในการตัดสินใจ โดยไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์หรือผลประโยชน์ส่วนตน ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น ในด้านผลประโยชน์ต่อทีมงาน การสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพที่ยั่งยืน เมื่อผู้นำใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการ ทีมงานจะได้รับประโยชน์โดยตรงในด้าน ความไว้วางใจ (Trust) และ การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การนำหลัก สังคหวัตถุ 4 มาใช้จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ทำให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาได้อย่างเปิดเผย ส่งผลให้เกิดความสามัคคีและความผูกพันในทีม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานที่ยั่งยืน ในด้านผลประโยชน์ต่อองค์กร การเติบโตที่สมดุลและมั่นคง องค์กรที่นำหลักธัมมิกสังคมนิยมมาประยุกต์ใช้จะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ครอบคลุมและคำนึงถึงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการที่เน้นความยั่งยืนมากกว่าผลกำไรระยะสั้น จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง และเป็นที่ยอมรับของสังคม การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงาน การแบ่งปันผลกำไรที่เป็นธรรม และการไม่เอารัดเอาเปรียบ จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาการปฏิบัติงาน สภาพปัญหา ของผู้นำองค์กรส่วนปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. พัฒนารูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ตามหลักธัมมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. การนำเสนอรูปแบบผู้นำองค์กรส่วนปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคชีวิตวิถีใหม่ตามหลักธัมมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี



3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการสำรวจ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยวิธีหาค่าทางสถิติ และวิธีพรรณนา

3.2 พื้นที่การวิจัย

การศึกษาในภาคสนาม ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เทศบาลนครเกาะสมุย เทศบาลเมืองท่าข้าม เทศบาลเมืองนาสาร เทศบาลเมืองดอนสัก เทศบาลตำบลขุนทะเล เทศบาลตำบลช้างซ้าย เทศบาลตำบลทุ่งหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเสียด และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโรงช้าง

3.3 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. กลุ่มบุคลากรบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 361 คน
2. กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 11 คน
3. กลุ่มนักวิชาการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 คน
4. กลุ่มผู้นำทางพระพุทธศาสนาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 รูป
5. กลุ่มตัวแทนประชาชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำท้องถิ่นตามหลักธรรมิกังคานิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ ครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ รวม 20 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขได้อย่างอิสระข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยไว้ 5 ระดับ เพื่อช่วยในการตีความผลการศึกษาอย่างเป็นระบบ การวิจัยเชิงคุณภาพในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เริ่มจากการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษา



ทฤษฎี แนวคิด และหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาใน 3 ด้าน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ และปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำท้องถิ่น ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ควบคู่กับการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่ และสามารถนำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลเชิงปริมาณในการพัฒนารูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้มีการจัดเวทีสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผสมผสานกับเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 5 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบบสอบถามครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำตามหลักธรรมมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ ระยะที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการ ผู้นำทางศาสนา และตัวแทนประชาชน เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นเชิงลึก และประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำท้องถิ่นในบริบทของจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้สู่การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามแนวทางของท่าน พุทธทาสภิกขุ ระยะที่ 3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากทั้งภาคเอกสาร และภาคสนาม เพื่อนำมาประมวลเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ตามหลักธรรมมิกสังคมนิยม โดยในระยะนี้คณะผู้วิจัยใช้เวลาประมาณ 2 เดือน ในการประมวลข้อมูลและสรุปองค์ประกอบเชิงกระบวนการ กลไก และรูปแบบอย่างเป็นระบบ รวมถึงการจัดเวทีสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อมูล ระยะที่ 4 การสร้างรูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่โดยการสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการเก็บรวบรวมในระยะก่อนหน้า ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมจัดทำข้อเสนอเชิงรูปธรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบและลักษณะของภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามหลักธรรมมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ โดยใช้เวลาประมาณ 4 เดือน ระยะที่ 5 การสรุปผลการวิจัยและจัดทำรายงานเพื่อเสนอผลการศึกษาแก่สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำท้องถิ่นในระดับปฏิบัติจริงต่อไป ใช้ระยะเวลาดำเนินการในขั้นนี้ประมาณ 2 เดือน



3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายแนวโน้มความคิดเห็นในแต่ละประเด็นอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการผ่านการวิเคราะห์เนื้อหา และการสังเคราะห์เชิงพรรณนา โดยอ้างอิงจากข้อมูลเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อตีความ และเชื่อมโยงกับแนวคิดภาวะผู้นำตามหลักธรรมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ ผลการวิเคราะห์มุ่งสร้างองค์ความรู้ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนารูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 รูปแบบผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีคุณลักษณะภาวะผู้นำตามหลักธรรมิกสังคมนิยมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านจาละ (ความเสียสละ) ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ขันติ ทมะ และสัจจะตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระสมทบ ธิรปญโญ ที่ระบุว่าภาวะผู้นำที่ดีควรมีหลักธรรมเป็นพื้นฐานครบทุกด้าน โดยเฉพาะจาละ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีในชุมชน ทิศนะดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดของพุทธทาสภิกขุในเรื่องธัมมิกสังคมนิยม ที่เน้นว่าโครงสร้างทางการเมือง การปกครอง และเศรษฐกิจต้องมีกลไกธรรมควบคุม เพื่อให้ทุกคนในสังคมมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม แนวคิดนี้เชื่อมโยงกับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ มุ่งงบประมาณเป็นของตนเอง และสามารถดำเนินการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด ทั้งยังเป็นเวทีฝึกประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารอย่างแท้จริง

4.2 รูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ประยุกต์แนวคิดธรรมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ประยุกต์แนวคิดธรรมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ มีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านสัจจะ (ความจริงใจ) : ผู้บริหารมีความจริงใจในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในความโปร่งใส 2) ด้านทมะ (การข่มใจ) : มีความสามารถควบคุมอารมณ์ มีสติ และอดทนต่อแรงกดดัน 3) ด้านขันติ (ความอดทน) : สามารถเผชิญความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลง และคำวิจารณ์ได้อย่างหนักแน่น 4) ด้านจาละ (การเสียสละ) : พร้อมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม แบ่งปัน และให้ความรู้แก่ชุมชน ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของพระชวลิต อุตฺตโม และคำสอนของท่านพุทธทาสภิกขุที่เน้นการ “สังคmsgเคราะห์” ผ่านการ



ช่วยเหลือและแบ่งปันกันภายใต้หลักศีลธรรม การเผยแพร่แนวคิดธัมมิกสังคมนิยมในมิติ การเมืองการปกครอง และเศรษฐกิจที่เน้นธรรมเป็นตัวควบคุม ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีธรรมเป็น พื้นฐานจะสามารถบริหารสังคมท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน บริหารงานอย่างมีคุณธรรม มีธรรมาภิบาล และเติมเต็มบทบาทในการขับเคลื่อนชุมชนด้วยความเป็นธรรม และประสิทธิผล

4.3 รูปแบบผู้นำท้องถิ่นในยุคชีวิตวิถีใหม่ตามหลักธัมมิกสังคมนิยมของท่าน พุทธทาสภิกขุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบผู้นำท้องถิ่นในยุคชีวิตวิถีใหม่ตามหลักธัมมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ สัจจะ หมดกังวล และจาคะ ด้านสัจจะ ผู้นำมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และเปิดเผยข้อมูล อย่างจริงใจ ด้านหมดกังวล ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ มีสติ เมตตา ใจเย็น และไม่หลงในสิ่งชั่วร้าย ด้านหมดกังวล ผู้นำมีความอดทนต่อแรงกดดัน ความเปลี่ยนแปลง และคำวิจารณ์ ด้านจาคะ ผู้นำ มีจิตสาธารณะ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปัน และให้ความเป็นธรรม รูปแบบผู้นำนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของพระชวลิต อุตตโม ที่เน้นการเริ่มแก้ปัญหาจากตนเอง นำหลัก ธัมมิกสังคมนิยมใช้ปลูกฝังเยาวชนในครอบครัว พัฒนานโยบายองค์กรและสร้างนักการเมือง ที่มีธรรม นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเป็นฐานสำคัญใน การส่งเสริมการปกครองที่มีธรรมควบคุม โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ ที่เน้นการ “เจียดส่วนเกิน” เพื่อส่วนรวมตามหลักจาคะ

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบของผู้นำท้องถิ่นในยุคชีวิตวิถีใหม่ตามหลักธัมมิก สังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.1 การปฏิบัติงานและสภาพปัญหาของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้นำท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักฆราวาสธรรม 4 ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมทบ ธิรปัญญา (2554) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักฆราวาสธรรม 4 อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แสดงให้เห็น ว่าหลักธรรมชุดนี้เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับและปฏิบัติในกลุ่มผู้นำ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้ ด้านจาคะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจาก “จาคะ” ในบริบทของผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ คือ “การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อ ส่วนรวมและความเอื้อเฟื้อ” การที่ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงบทบาทและภารกิจหลัก ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการ “แบ่งเบาภาระของรัฐบาล” และ “สนองความต้องการของท้องถิ่น” ผู้นำท้องถิ่นจึงถูกคาดหวังจากประชาชนให้เป็นผู้ให้ (ทาน) และผู้เสียสละ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องอย่างยิ่งกับแนวคิด ธัมมิกสังคมนิยม ของท่านพุทธทาสภิกขุ ที่มีหลักการสำคัญคือ “การไม่เอาส่วนเกิน” และ “เจียด ประโยชน์ของตนเพื่อประโยชน์แก่ สังคม” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลัก สังคหวัตถุ 4 ด้านขันติ เนื่องจากผู้นำท้องถิ่นเป็น



ตำแหน่งที่ต้องเผชิญกับการตรวจสอบและแรงเสียดทานจากหลายฝ่าย ทั้งประชาชน (ผู้มีส่วนได้เสีย) และหน่วยงานภาครัฐ การมีความอดทนอดกลั้นจึงเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานให้ลุล่วง สอดคล้องกับแนวคิด **พรวาสาธรรม 4** ที่ระบุว่า ชันติ คือ "ความอดทนอดกลั้น ต่อความหนักและความร้ายแรงทั้งหลาย" และสอดคล้องกับคุณลักษณะผู้นำตามหลักพุทธศาสนา ที่ระบุว่าผู้นำต้องเป็น "ผู้ฝึกตนที่มีการอดกลั้นถ้อยคำล่วงเกินได้" การที่ผู้นำต้องมีขันติสูงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อประคับประคองการทำงานท่ามกลางความขัดแย้งด้านหมะ มีค่าเฉลี่ยลำดับที่สาม เนื่องจาก "การควบคุมอารมณ์ มีสติ หนักแน่น" ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สัมพันธ์โดยตรงกับขันติ การที่ผู้นำจะอดทน (ขันติ) ต่อแรงกดดันภายนอกได้ ย่อมต้องเริ่มต้นจากการควบคุมตนเอง (หมะ) จากภายในก่อนสอดคล้องกับหลัก พรหมวิหาร 4 ในข้อ "อุเบกขา" ที่ผู้นำจะต้อง "วางใจเป็นกลาง" "ไม่ปฏิบัติเอนเอียง" ซึ่งการจะวางใจเป็นกลางได้นั้นจำเป็นต้องมีหมะเป็นพื้นฐานในการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกส่วนตัว ด้านสัจจะ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะยังอยู่ในระดับ "มาก" แต่การที่ "สัจจะ" (ความโปร่งใส ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ) ได้คะแนนน้อยที่สุดใน 4 ด้าน ถือเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำท้องถิ่น ซึ่งสะท้อน "สภาพปัญหา" (ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1) ปัญหานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ท่านพุทธทาสภิกขุ ที่วิพากษ์ "การเมือง" (Politics) ในปัจจุบันว่ามักถูกใช้เป็นอุบาย "ในการเอาเปรียบ" และขาดศีลธรรม ผู้นำท้องถิ่นต้องทำงานภายใต้แรงกดดันทางการเมืองและผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งอาจทำให้การรักษา "สัจจะ" หรือความโปร่งใสอย่างสมบูรณ์เป็นไปได้ยากกว่าการแสดงออกซึ่งการเสียสละ (จาคะ) หรือความอดทน (ขันติ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ช้างขวัญยืน (2552, หน้า 10) ที่ชี้ว่าการแสวงหา "ลาภ ยศ สรรเสริญ" เป็นเหตุให้มนุษย์ตกเป็นทาสและดำเนินชีวิตที่เปี่ยงเบนไปจากคุณธรรม การที่สัจจะเป็นด้านที่ท้าทายที่สุด จึงตอกย้ำความจำเป็นที่ผู้นำต้องยึดมั่นในหลักการนี้ ซึ่ง พรวาสาธรรม ระบุไว้ชัดเจนว่า หาก "ขาดสัจจะเมื่อใด ย่อมเป็นเหตุให้เกิดความหวาดระแวงแคลงใจกัน"

5.2 การพัฒนารูปแบบผู้นำท้องถิ่นวิถีใหม่ตามหลักธัมมิกสังคมนิยม

การเลือกใช้หลัก พรวาสาธรรม 4 เป็นกรอบหลักในการพัฒนารูปแบบผู้นำ ถือว่ามีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับแนวคิด ธัมมิกสังคมนิยม เนื่องจากหลักการพื้นฐาน 3 ประการของธัมมิกสังคมนิยม สามารถเทียบเคียงได้กับพรวาสาธรรม 4 ดังนี้ ประโยชน์ส่วนรวม เทียบเคียงได้กับ จาคะ (การเสียสละเพื่อส่วนรวม) ควบคุมพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล เทียบเคียงได้กับ หมะ (การควบคุมตนเอง) และ ชันติ (ความอดทนต่อกิเลสหรือแรงกดดัน) เคารพนับถือและเมตตากรุณาต่อกัน: เทียบเคียงได้กับ สัจจะ (ความจริงใจ ซื่อสัตย์ต่อกัน) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไม่เพียงแต่สอดคล้องกับแนวคิดธัมมิกสังคมนิยม แต่ยังสอดคล้องกับแนวคิด การมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการปกครองท้องถิ่น การที่ผู้นำมี สัจจะ หมะ ชันติ และ จาคะ จะช่วยสร้างความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งเป็นบ่อเกิดของการมีส่วนร่วมที่แท้จริงจากประชาชนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การค้นหาปัญหา ไปจนถึงการประเมินผล



นอกจากนี้ รูปแบบดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิด ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) และเป็นต้นแบบในอุดมคติ (Idealized Influence) ซึ่งการที่ผู้นำมีคุณธรรมทั้ง 4 ประการอย่างชัดเจน ถือเป็นการเป็นต้นแบบเชิงจริยธรรมที่สำคัญที่สุดในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหานิรุต ญาณวุฑฺโฒ (2567) ในมิติของ "จาคะ" (การเสียสละ) และการมุ่งเน้น "ประโยชน์ส่วนรวม" (หลักการของธัมมิกสังคมนิยม) โดยศึกษาการประยุกต์ใช้ สังคหวัตถุ 4 (ซึ่งมี ทาน และ อตถจริยา เป็นองค์ประกอบ) เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่น ซึ่งเห็นว่าการให้ (ทาน) และการบำเพ็ญประโยชน์ (อตถจริยา) เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับจากประชาชน ซึ่งสนับสนุนรูปแบบผู้นำที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมของคุณ และสอดคล้องกับ ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ (2563) ที่แสดงให้เห็นว่ารูปแบบนวัตกรรมเพื่อสร้าง "วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น" โดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นฐาน ซึ่งเน้นย้ำคุณลักษณะผู้นำหลายประการที่ตรงกับฆราวาสธรรม 4 เช่น "การฝึกตน" (ทมะ) "การอดกลั้น" (ขันติ) และการมี "กิริยามรรยาทที่ดี" (สัจจะ/ความจริงใจ) เพื่อสร้างสรรค์ชุมชนท้องถิ่นให้เกิดสันติสุข และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริภัสสร ปิยนันทวารินทร์ และคณะ (2566, หน้า, 294-306)

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการเสริมสร้างผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล จัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่ผู้บริหารท้องถิ่นเรื่องธรรมาภิบาล และการใช้ธรรมะในการทำงาน จัดทำคู่มือแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กรณีตัวอย่างของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักคุณธรรม
2. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมแก่ผู้บริหารท้องถิ่น จัดหลักสูตรอบรมเชิงจริยธรรมโดยบูรณาการหลักสัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ ร่วมกับการบริหารงานประจำ ประเมินผู้บริหารด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมสร้างสรรค์เป็นรายปี พร้อมกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านจริยธรรม เพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส
3. ด้านการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธัมมิกสังคมนิยม จัดอบรมผู้บริหารเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม 4 และหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ พร้อมตัวอย่างการประยุกต์ใช้ กำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับลงนาม “ปฏิญญาความซื่อสัตย์” ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนตน และรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ พัฒนาระบบตรวจสอบและประเมินผลการทำงาน เพื่อลดการใช้อุปถัมภ์และผลประโยชน์ทับซ้อน พร้อมเปิดช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบ



6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การส่งเสริมรูปแบบผู้นำธรรมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ โดยการเก็บข้อมูลทั้งข้าราชการ และประชาชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

2. การส่งเสริมรูปแบบผู้นำธรรมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุ สำหรับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจะได้คุณลักษณะที่เป็นมาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาซึ่งความเข้มแข็งของท้องถิ่น เกิดประโยชน์สูงสุดของท้องถิ่นโดยรวมต่อไป

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบผู้นำวิถีใหม่ตามหลักธรรมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งประกอบด้วย สัจจะ (Sacca), ทมะ/การข่มใจ (Adhammavirati), จาคะ/ การเสียสละ (Cāga), ขันติ/ความอดทน (Khanti), การรับฟังและความรับผิดชอบ (Active Listening and Accountability), และการบริหารตามหลักธรรม (Dhammic Governance) โดยมีบริบทพื้นที่ศึกษา คือจังหวัดสุราษฎร์ธานี อันเป็นสถานที่ที่ท่านพุทธทาสภิกขุได้สร้างคุณูปการ และวางรากฐานแนวคิดไว้ สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้เป็น SACCHA-D Model ปรากฏดังแผนภาพข้างล่างดังต่อไปนี้



SACCHA-D Model

Figure 1 The synthesized knowledge from the research



จาก Figure 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย SACCHA-D Model หมายถึง รูปแบบผู้นำวิถีใหม่ตามหลักธรรมิกสังคมนิยมของท่านพุทธทาสภิกขุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอธิบายดังต่อไปนี้

S – Sacca (สัจจะ) หมายถึง ผู้นำต้องมีความจริงใจ ซื่อสัตย์ เปิดเผยข้อมูล รับผิดชอบในคำพูด และการกระทำ เพื่อสร้างความไว้วางใจจากประชาชน

A – Adhammavirati (ทมะ / การข่มใจ) หมายถึง ผู้นำต้องควบคุมอารมณ์ได้ มีความสุขุม สงบนิ่ง ไม่หวั่นไหวต่อแรงยั่ว และเมตตาในการบริหารจัดการปัญหา

C – Caga (จาคะ/การเสียสละ) หมายถึง ผู้นำควรเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมความยุติธรรมและการมีส่วนร่วมของทุกคน

H – Khanti (ขันติ/ความอดทน) หมายถึง มีความอดทนต่อแรงกดดัน ความยากลำบาก ความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์

A – Active Listening and Accountability (การรับฟังและความรับผิดชอบ) หมายถึง ผู้นำควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและความรับผิดชอบ

D – Dhammic Governance (การบริหารตามหลักธรรม) หมายถึง ยึดหลักธรรมะในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ความดีงาม และความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม มากกว่าการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว

เอกสารอ้างอิง

- ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรรมสันติภาพท้องถิ่น ที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข*. (รายงานการวิจัย). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2561). *การบริหารราชการแผ่นดินในยุคดิจิทัล*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- นิคม จารุมณี. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชัย โสทธิพันธุ์. (2559). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประเวศ วะสี. (2541). *ผู้นำเพื่อสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาผู้นำสังคม.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2552). *การศึกษาจริยศาสตร์สังคมในพุทธศาสนาในเชิงวิจารณ์*. (วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2541). *ธรรมานุญชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรมการพิมพ์.
- พระมหานรินทร์ ญาณจุฑา. (2567). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการส่งเสริมบทบาทของภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น. *วารสารวิชาการ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(3), 241-252.



- พระสมทบ ถิรปญโญ. (2554). *ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักฆราวาสธรรม 4*. (วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรรณพิไล เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. (2563). ผู้นำแห่งอนาคต : การสร้างผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. *วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 27(3), 25-30.
- ศิริภัสสร ปิยนันทวารินทร์, สายรุ้ง บุปผาพันธ์ และสมชัย ศรีนอก. (2566). พรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(3), 294-306.
- สมศักดิ์ วงศ์รัฐ. (2563). *การปฏิรูประบบราชการและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2541). *ภาวะผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ทางสังคม*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิริ้มเกล้า.
- Drucker, P. F. (2015). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. Harper Business.
- Gill, R. (2006). *Theory and Practice of Leadership*. London: SAGE Publications.
- Goleman, D. (2017). *What Makes a Leader?*. Harvard Business Review Press.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (1999). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. SAGE Publications, pp. 50–51.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. John Wiley & Sons.
- Sinek, S. (2019). *The Infinite Game*. Portfolio/Penguin.