



การศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา
ตามหลักสัปปริสธรรมยุคการเติบโตของโลก

The Study of Participatory Management Models in Higher Education
Institutions Based on the Seven Noble Virtues in the Era of Global Growth

วรวิทย์ นิเทศศิลป์¹, สิน งามประโคน¹, สมศักดิ์ บุญปู้¹

Woravit Nithedsilp¹, Ngamprakhon¹, Somsak Boonpoo¹

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย¹

Mahachulalongkornrajavidyalaya University¹

Corresponding Author E-mail: woravit.n9@gmail.com, ²E-mail: sin.ngam01@gmail.com

Article Info

Research Article

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม,
สถาบันอุดมศึกษา, สัปปริสธรรม

Keywords : Participatory
Management, Higher Education,
Seven Noble Virtues.

Received: 18/06/2025

Revised: 22/12/2025

Accepted: 25/12/2025

Published online: 28/12/2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาในยุคการเติบโตของโลก 2) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปริสธรรมยุคการเติบโตของโลก 3) เพื่อเสนอรูปแบบหลักสัปปริสธรรม 7 กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาในยุคการเติบโตของโลก งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับอุดมศึกษา 4 สถาบันในประเทศไทย จำนวน 16 คน สถิติในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยใช้การบรรยายพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาในยุคการเติบโตของโลก พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเข้ามามีบทบาทในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่การกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ ไปจนถึงการสร้างระบบและกลไกขององค์กร การบริหารที่โปร่งใส การสื่อสารที่เปิดเผย และการ



สร้างความไว้วางใจในองค์กร 2) ผลการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัพพริสนิยมยุคการเติบโตของโลก พบว่า องค์ประกอบทั้ง 7 ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับ “มาก” ถึง “มากที่สุด” ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง โดยเฉพาะองค์ประกอบด้าน “แนวทางการประเมินผล” และ “กิจกรรมการบูรณาการหลักพุทธธรรม” ได้รับความเห็นชอบสูงสุด 3) การเสนอรูปแบบหลักสัพพริสนิยม 7 กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา ยุคการเติบโตของโลก ผลการศึกษา เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสัพพริสนิยม 7 ซึ่งบูรณาการธรรมชาติของสัตบุรุษเข้ากับกระบวนการบริหาร ดังนี้ ธัมมัญญูตา (รู้เหตุ) และ อัตถัญญูตา (รู้ผล) ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและคาดการณ์ผลลัพธ์ อุตัญญูตา (รู้จักตน) และ มัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) ใช้กับการตัดสินใจและการจัดการทรัพยากร กาลัญญูตา (รู้จักกาล) ใช้ในการเลือกเวลาและโอกาสที่เหมาะสมในการดำเนินงาน ปริสัญญูตา (รู้จักชุมชน) และ บุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล) ใช้สร้างความเข้าใจในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการพัฒนาบุคลากร

Abstract

This study was conducted with three primary objectives: 1) to examine participatory administration models in higher education institutions within the context of global growth 2) to analyze participatory administration models in higher education institutions based on the principles of *Sappurisa-dhamma* during the era of global transformation 3) to propose an integrative model that applies the *Seven Sappurisa-dhamma* to participatory administration in higher education institutions. The research employed a mixed-methods approach, combining both quantitative and qualitative methods. Quantitative data were collected through questionnaires, while qualitative data were obtained via interviews and focus group discussions. The sample consisted of 16 administrators from four higher education institutions in Thailand. Descriptive statistics, including mean and standard deviation, were used to analyze the quantitative data, while descriptive analysis was applied for the qualitative findings.

1) Participatory administration models in higher education institutions under global growth were characterized by stakeholder engagement at every stage of administration, ranging from defining principles and objectives to establishing organizational systems and mechanisms. Transparency, open communication, and trust-building emerged as key elements in effective participatory administration. 2) Analysis of participatory administration based on the *Sappurisa-dhamma* revealed that all seven components of the model were rated at “high” to “very high” levels in terms of appropriateness, feasibility, usefulness, and accuracy. The components on “evaluation guidelines” and “integration of Buddhist principles” received the highest evaluations, highlighting their importance for sustainable administrative practices. 3) The proposed participatory administration model integrated with the *Seven Sappurisa-dhamma* emphasized the ethical and



practical dimensions of leadership. Specifically, Dhammannuta (knowing causes) and Atthannuta (knowing results) were applied in problem analysis and outcome forecasting; Attannuta (knowing oneself) and Mattannuta (knowing moderation) were applied in decision-making and resource management; Kalanuta (knowing the right time) guided appropriate timing of actions; and Parisannuta (knowing the community) together with Puggalannuta (knowing individuals) were applied in stakeholder engagement and personnel development.

บทนำ

การศึกษา (Education) ถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร สังคมและประเทศชาติ การส่งเสริมเรียนรู้ทั้งในระบบการศึกษา และนอกระบบ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ส่งผลการพัฒนาในภาพรวมของประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 116/ตอนที่ 74 ก/หน้า 1/19 สิงหาคม 2542) โดยอาจเกิดได้จากความสนใจระดับปัจเจกบุคคล ปัจจัยแวดล้อม รวมทั้งบริบททางสังคม- วัฒนธรรม สภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น และสิ่งที่จะส่งเสริมให้การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการศึกษา คือการให้ความสำคัญกับการบริหารสถาบันการศึกษา ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร บุคลากรการศึกษาที่จะบริหารสถาบันอุดมศึกษา สู่เป้าหมายของการเป็นองค์กรที่จะสามารถสร้างนิเวศน์แห่งการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและตอบสนองกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การบริหารสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร มีบทบาทในการกำหนดทิศทางนโยบาย และนำทางไปสู่ความสำเร็จจึงต้องมีความพร้อมในคุณลักษณะที่โดดเด่น คือมีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตสร้างสรรค์ เจตคติที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความคาดหวังสูง ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรนวัตกรรม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะและบทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสิทธิภาพบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ สามารถตอบสนองการแข่งขัน ทำให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (อมรรัตน์ เตชะนอก, 2563: 364-373)

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านการเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การสื่อสาร และการคมนาคม ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ประชากรของประเทศมีลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข กระบวนการทางการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ



สถาบันอุดมศึกษาของตน แสดงบทบาทผู้นำและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาประชากรให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดน (ศศิธรดา แพงไทย, 2559)

สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 การพัฒนาการศึกษาทำให้ประเทศเกิดความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการจัดการให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในมิติสังคม และเศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยี องค์กรความรู้ต่างๆ ก่อเกิดการปฏิวัติเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์ต้องเปลี่ยนไปจากเดิม เพื่อปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก อีกทั้งสถานการณ์ด้านวิกฤตสิ่งแวดล้อม การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีคนต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตทั้งในเรื่องของสิ่งแวดล้อม โรคภัยไข้เจ็บ ภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย โควิด-19 จึงเป็นอีกแรงผลักดันสำคัญที่หนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องวิถีชีวิต แนวคิด ทักษะคิด วิถีความเป็นอยู่ การทำธุรกิจการค้า การติดต่อสื่อสาร การเดินทาง การท่องเที่ยว ระบบการขนส่ง รวมไปถึงมิติของการศึกษาที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564 เพื่อลดการติดเชื้อโควิด 19 รูปแบบการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาทุกระดับในประเทศไทย ต้องปรับเป็นระบบออนไลน์ สถานะวิกฤตในช่วงที่ผ่านมาทำให้บุคลากรในวงการการศึกษาต้องตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมในการปรับตัว ด้วยการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษา พัฒนาสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการความรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีศักยภาพที่จะรองรับวิกฤตต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต

การบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้ง รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจ ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ยุคดิจิทัล การทำงานเครือข่าย ส่วนการบริหารเทคโนโลยีการศึกษา คือ การยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง เข้าถึงเทคโนโลยีโดยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีสมรรถนะในการเชื่อมโยงความคิดและความรู้ ให้กับผู้เรียน และบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาคนให้มีศักยภาพส่งผลต่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน (สงบบ อินทรมณี, 2562: 535)



การบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุค Digital Disruption เป็นยุคที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด และส่งผลต่อวิถีชีวิต ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์เป็นแนวทางสำคัญในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการพัฒนาและเป็นการจัดการสำหรับองค์กร ผู้บริหาร ผู้สอน รวมทั้งบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย แผนปฏิบัติการ และเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดลักษณะและทิศทางการศึกษาเพื่อสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม การบริหารจัดการการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการศึกษา มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้มีทักษะดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมใหม่ๆ ดังนั้นการบริหารจัดการการเรียนรู้ต้องใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุค Digital Disruption ซึ่งต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายส่วนในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่ายต้องปรับตัว เปิดรับความรู้สมัยใหม่ในด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ผู้บริหาร ครู ต้องทำความเข้าใจและวิเคราะห์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อผู้เรียน และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบโจทย์และสร้างทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนในการจัดการรูปแบบการเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ ที่ต่างจากเดิม (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ศิริทิพย์ กุลจิตรตรี, โกวิท จันทะปาละ, 2563: 245-259)

ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว ในมิติด้านการศึกษา ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการสถาบันการศึกษา รูปแบบการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเร่งด่วน ทำให้สถาบันการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ปัญหา อาทิ พัฒนาการเรียนการสอนออนไลน์ การสื่อสารผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การประชุมโดยผ่านวีดีโอคอล การปรับสื่อการเรียนการสอนในระบบดิจิทัล นอกจากต้องพัฒนาเครื่องมือทางเทคโนโลยีแล้ว สื่อการสอนต่างๆ ถูกปรับเพื่อใช้ในระบบออนไลน์ อีกทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องในระบบการศึกษา ครู นักเรียน ผู้อำนวยการ ล้วนต้องเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคการปฏิวัติเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) การเตรียมความพร้อมของบุคลากร พัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ อาทิ การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 รวมไปถึงแนวคิดในการบูรณาการศาสตร์ทางพุทธธรรมเข้ามาผนวกกับการบริหารสถานศึกษา อาทิ สัปปริสธรรม 7 เพื่อวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาไปสู่การตั้งรับเพื่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

โดยสรุป แนวคิดในการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิวัติวิถีชีวิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำ หรือผู้บริหารองค์กรสถาบันการศึกษาในยุคนี้ จึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่เท่าทันกับสถานการณ์อนาคต สามารถวางแผนบริหารจัดการ ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จโดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารจึงต้องใช้ทักษะผู้นำที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจแบบแผนวิธีการในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ การจัดการหรือการบริหารองค์กรให้สามารถอยู่ได้อย่างมีเสถียรภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน

จากข้อมูลและงานวิจัยที่กล่าวมา การบูรณาการศาสตร์ทางพุทธธรรมในการบริหาร และการพัฒนาองค์กรเป็นอีกแนวคิดสำคัญที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมศักยภาพองค์กรในงานวิจัยฉบับนี้ได้เน้นในการนำหลักพุทธธรรม “สัปปริสธรรม 7” ถือเป็นคุณธรรมของผู้บริหาร ที่ในปัจจุบัน



แนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายโดยมีสาระสำคัญที่จะเสริมส่งให้ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามมา ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้ จึงมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาในยุคการเติบโตของโลก และวิเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมยุคการเติบโตของโลก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาในยุคการเติบโตของโลก
2. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมยุคการเติบโตของโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยตารางวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ในลักษณะการพรรณนาความ (Descriptive Presentation) ประกอบภาพถ่ายพร้อมการบรรยาย การจัดประชุมเสวนาทางวิชาการ เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมยุคการเติบโตของโลกอย่างฉับพลัน โดยมีตัวแทนจากผู้ส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าร่วมเวทีเสวนา เพื่อสร้างเป็นต้นแบบในการพัฒนา และการจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์วิดีโอ ผลงานวิจัย วิดีทัศน์นำเสนอ และนวัตกรรมเพื่อเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชน รวมทั้งการจัดทำแผ่นพับโปรชัวส์และการเผยแพร่สู่สื่อสารมวลชน สื่อสารสนเทศ และจัดพิมพ์เป็นเอกสารรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาในยุคการเติบโตของโลกอย่างฉับพลัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถาบันอุดมศึกษา 4 สถาบัน ที่ศึกษาในครั้งนี้ อาทิ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดย 1) การศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) การใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับอุดมศึกษา จำนวน 4 แห่ง ๆ ละ 4 คน รวมจำนวน 16 คน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมยุคการเติบโตของโลกอย่างฉับพลัน พัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถาบันอุดมศึกษา 4 สถาบัน ที่ศึกษาในครั้งนี้ อาทิ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดย 1) การศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) การใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารระดับอุดมศึกษา จำนวน 4 แห่ง ๆ ละ 3 คน รวมจำนวน 12 คน



ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมยุคการเติบโตของโลกอย่างฉับพลัน การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถาบันอุดมศึกษา 4 สถาบันที่ศึกษาในครั้งนี้ อาทิ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดย 1) การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อเสนอรูปแบบร่วมกัน และ 2) ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอรูปแบบมีส่วนร่วมกัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารระดับอุดมศึกษา จำนวน 4 แห่งๆ ละ 3 คน รวมจำนวน 12 คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection)

ผลการวิจัย

1) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาในยุคการเติบโตของโลก

จากผลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสรุปการแก้ไขความต้องการในการพัฒนาเร่งด่วนที่สุดด้วยรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมในยุคที่โลกเติบโตอย่างฉับพลัน สามารถอธิบายได้ตาม 7 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

(1) การกำหนดหลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย การตัดสินใจและการวางแผนเชิงนโยบายในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะสร้างความรับผิดชอบในหน้าที่ และลดความขัดแย้งภายในองค์กร การมีช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใสในองค์กรจะช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันและเสริมสร้างความไว้วางใจ และการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ เช่น อัตตัญญูตาและบุคคลัญญูตา จะช่วยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

(2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวให้กับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทักษะต่างๆ ของบุคลากร หลักสัปปุริสธรรมช่วยให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมดำเนินไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสร้างการทำงานที่ยั่งยืน

(3) การสร้างระบบและกลไกของรูปแบบ ประกอบด้วย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาควรเสริมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างแพลตฟอร์มความร่วมมือ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสเป็นกลไกสำคัญในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความร่วมมือในองค์กร และการปรับตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลควรใช้ "CIPP Model" (Context-Input-Process-Product) ผสมวิธีวิจัยเชิงผสม พร้อมสร้างการเชื่อมโยงกับหลักสัปปุริสธรรม เพื่อเสริมทักษะและความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

(4) การปฏิบัติงานตามวิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ประกอบด้วย ทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การปรับตัว การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการคิดเชิงกลยุทธ์การใช้หลักสัปปุริสธรรม



เช่น ธัมมัญญูตา (รู้เหตุผล) อุตถัญญูตา (รู้ความมุ่งหมาย) และมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) จะช่วยเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและราบรื่น และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ ประกอบด้วย การประเมินการมีส่วนร่วมควรใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและชัดเจน ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความโปร่งใส ความไว้วางใจ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร การประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรใช้เกณฑ์วัด เช่น ความพึงพอใจ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาทักษะของบุคลากร

(6) การวิเคราะห์เงื่อนไขของรูปแบบ การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรควรเน้นการยอมรับและปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และเสริมด้วยการอบรมบุคลากร การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกันในทีมเสมือน หลักธรรมทางพุทธศาสนาควรถูกบูรณาการเข้ากับการบริหารงาน เพื่อสร้างการตัดสินใจที่มีเหตุผลและยุติธรรม

(7) กิจกรรมการบูรณาการหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม 7) การวิเคราะห์เหตุปัจจัยในการตัดสินใจควรใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งและควรเข้าใจในงบประมาณและทรัพยากรที่มี การประเมินผลและคาดการณ์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจะช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรจะช่วยให้การวางแผนพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการจะเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จ การสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรกับชุมชนจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน การเข้าใจบุคลากรและการสร้างความสามัคคีในองค์กรจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรมีการปรับใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีและการปรับตัวในยุคดิจิทัล และควรจัดกิจกรรมที่เน้นการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร

2) ผลการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมยุคการเติบโตของโลก

จากผลการศึกษาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมยุคการเติบโตของโลกอย่างฉบับพลัน ด้วยการใช้แบบประเมิน กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 16 คน ได้รับแบบประเมินกลับมา จำนวน 16 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อหลอมรวมเข้ากับหลัก “สัปปุริสธรรม” ท่ามกลางกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงฉบับพลัน ผลการศึกษาคครั้งนี้สะท้อนภาพลักษณ์อย่างชัดเจน ผ่านเสียงสะท้อนของผู้บริหารระดับอุดมศึกษา เป็นที่น่าสังเกตว่า “รุ่นกลาง” คือหัวใจของวงสนทนา ครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบประเมิน (50 %) อยู่ในวัย 41-50 ปี พลันประสบการณ์ผานความกระตือรือร้นยังไม่ถดถอย ในขณะที่กลุ่มวัย 30-40 ปีอีก 31.25 % เติบโตขึ้นด้วยมุมมองใหม่ ส่วน “รุ่นเก่า” วัยเกินห้าสิบปี 18.75 % ทำหน้าที่เสาหลักคอยถ่วงดุล ภาพรวมนี้สะท้อน “สามรุ่น” ก้าวไปพร้อมกันอย่าง



สมดุล ภายใต้คำถามเดียวกัน เพศชายตอบกลับมากถึง 15 คน (93.75 %) กับหญิงเพียง 1 คน แม้ตัวเลขดูไม่สมดุล แต่ก็สะท้อนโครงสร้างเชิงอำนาจในแวดวงอุดมศึกษาไทยที่ยังต้องขับเคลื่อนประเด็นความเสมอภาคทางเพศต่อไป อย่างไรก็ตาม เสียงจากฝ่ายหญิงแม้เพียงคนเดียวก็มีน้ำหนักทัดเทียม เพราะทุกคำตอบถูกตีความในแง่คุณภาพมากกว่าปริมาณ ระดับการศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์สูงลิ่วกว่า 68.75 % ครองวุฒิปริญญาโท อีก 31.25 % จบปริญญาโท การสั่งสมทุนทางวิชาการนี้เองที่ผลักดันพวกเขาให้ใส่ใจ “สัปปริสธรรม” ซึ่งเน้นปัญญาและคุณธรรมควบคู่กันไปกว่านั้น 81.25 % ดำรงตำแหน่ง “อาจารย์” ควบตำแหน่งบริหาร แสดงให้เห็นว่าหัวใจของการมีส่วนร่วมเริ่มต้นในห้องเรียนแล้วขยายสู่โต๊ะประชุม ประสบการณ์ทำงานก็หลากหลายตั้งแต่ “รุ่นเพาะบ่ม” ต่ำกว่า 5 ปี (25 %) ไปจนถึง “รุ่นผ่านศึก” มากกว่า 10 ปี (12.5 %) แต่แกนหลักคือผู้คร่ำหวอด 5-10 ปี (62.5 %) กลุ่มนี้รู้ทั้งทฤษฎีและภาคปฏิบัติพอที่จะมองเห็น “ช่องว่าง” ในระบบ และพร้อมเสนอวิธีอุดช่องโหว่ด้วยการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์คำตอบตามกรอบ CIPP Model (Context-Input-Process-Product) พบหลักสัปปริสธรรม พบภาพรวมว่า

(1) บริบท (Context) สถาบันอุดมศึกษากำลังเผชิญแรงกดดันจากโลกดิจิทัลและการแข่งขันระดับนานาชาติ จึงต้องการ “ธรรมาภิบาลแบบมีส่วนร่วม” มากกว่าที่เคย

(2) ปัจจัยนำเข้า (Input) บุคลากรหลากหลายรุ่น หลากเพศ แต่เปี่ยมคุณวุฒิ คือ “ทุนมนุษย์” สำคัญ เหล่านี้พร้อมเปิดใจแลกเปลี่ยน หากระบบเอื้อให้ลงมือจริง

(3) กระบวนการ (Process) กลไกออนไลน์ เช่น ระบบสารสนเทศการวิจัย หรือพื้นที่ประชุมเสมือนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเจตนาดีและการลงมือทำ

(4) ผลผลิต (Product) ผลลัพธ์ไม่ใช่เพียงนโยบาย แต่คือวัฒนธรรมร่วมคิด-ร่วมทำ ที่หยั่งรากลึกจนกลายเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปริสธรรมในยุคการเติบโตของโลกอย่างฉับพลัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้



ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปริสธรรมยุคการเติบโตของโลกอย่างฉับพลัน (โดยภาพรวม)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
		S.D.	แปลผล		S.D.	แปลผล		S.D.	แปลผล		S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดหลักการของรูปแบบ	4.20	0.50	มาก	4.00	0.60	มาก	4.50	0.30	มากที่สุด	4.40	0.40	มาก
องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.50	0.30	มากที่สุด	3.80	0.70	มาก	4.70	0.20	มากที่สุด	4.50	0.30	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 การสร้างระบบและกลไกของรูปแบบ	4.00	0.40	มาก	4.20	0.50	มาก	4.60	0.40	มากที่สุด	4.30	0.50	มาก
องค์ประกอบที่ 4 การปฏิบัติงานตามวิธีการดำเนินงานของรูปแบบ	4.30	0.60	มาก	4.10	0.60	มาก	4.40	0.50	มาก	4.20	0.40	มาก
องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินผลรูปแบบ	4.60	0.20	มากที่สุด	4.30	0.40	มาก	4.80	0.20	มากที่สุด	4.60	0.20	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 6 การวิเคราะห์เงื่อนไขของรูปแบบ	4.10	0.50	มาก	4.00	0.50	มาก	4.50	0.30	มากที่สุด	4.30	0.40	มาก
องค์ประกอบที่ 7 กิจกรรมการบูรณาการหลักพุทธธรรม (สัปปริสธรรม 7)	4.40	0.30	มาก	4.40	0.30	มาก	4.70	0.20	มากที่สุด	4.50	0.30	มากที่สุด



เฉลี่ย	4.30	0.40	มาก	4.10	0.50	มาก	4.60	0.30	มากที่สุด	4.40	0.40	มาก
ภาพรวม	= 4.35, S.D. = 0.40 แปลผล มาก											

ผลการวิเคราะห์ พบว่า

(1) ความเหมาะสม องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารได้รับการประเมินในระดับ “มาก” ถึง “มากที่สุด” โดยองค์ประกอบที่ 5 เรื่องแนวทางการประเมินผลรูปแบบ ได้รับคะแนนสูงสุด (= 4.60) ซึ่งสะท้อนถึงความเหมาะสมสูงสุดในการประเมิน

(2) ความเป็นไปได้ องค์ประกอบต่างๆ ได้รับการประเมินในระดับ “มาก” โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ 7 กิจกรรมการบูรณาการหลักพุทธธรรม ได้รับคะแนนสูงสุด (= 4.40) แสดงถึงความมั่นใจในการนำไปปฏิบัติจริง

(3) ความเป็นประโยชน์ ทุกองค์ประกอบได้รับการประเมินว่ามีความเป็นประโยชน์ในระดับ “มากที่สุด” โดยองค์ประกอบที่ 5 แนวทางการประเมินผล ได้รับคะแนนสูงสุด (= 4.80)

(4) ความถูกต้อง ความถูกต้องขององค์ประกอบได้รับการประเมินในระดับ “มาก” โดยองค์ประกอบที่ 5 ได้คะแนนสูงสุด (= 4.60) แสดงถึงความแม่นยำของวิธีการประเมิน

สรุปภาพรวม อยู่ในระดับมาก (= 4.35) รูปแบบการบริหารนี้ได้รับการยอมรับในทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านการประเมินผล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการนำไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษา ผลการประเมินนี้ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมสำหรับการใช้ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคที่โลกเติบโตอย่างรวดเร็ว

3. หลักสัปปริสธรรม 7 กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา ยุคการเติบโตของโลก

จากการวิเคราะห์หลักสัปปริสธรรม 7 กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า สัปปริสธรรม 7 คือ ธรรมะของ “สัตบุรุษ” หรือ “คนดี” ที่เป็นรากฐานสำคัญของผู้นำและผู้ร่วมงานในการสร้างองค์กรที่โปร่งใส น่าเชื่อถือ และมีความร่วมมือ โดยสามารถเชื่อมโยงกับการบริหารองค์กรได้ดังนี้

(1) อัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) การรู้เหตุปัจจัยที่แท้จริงของปัญหาหรือสถานการณ์ในการบริหาร หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลและสาเหตุอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจหรือวางแผน ตัวอย่างเช่น ก่อนปรับโครงสร้างองค์กร ต้องรู้ว่าปัญหามาจาก “ระบบงานล่าช้า” ไม่ใช่เพียง “คนทำงานไม่ทัน”

(2) อัตถัญญาตา (รู้จักผล) การคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในการบริหาร หมายถึง การวางแผนโดยมองผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตัวอย่างเช่น หากเพิ่มงบประมาณบุคลากร จะได้ผลคือ



บุคลากรมีทักษะเพิ่มขึ้น และองค์กรแข็งแกร่งในอนาคต

(3) อัตตัญญูตา (รู้จักตน) การรู้จักศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง สำหรับผู้นำ หมายถึง การบริหารโดยตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ความสามารถ และขอบเขตอำนาจของตน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารรู้ว่าตนถนัดด้านกลยุทธ์ แต่ไม่เชี่ยวชาญด้านเทคนิค ก็ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วม

(4) มัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) การรู้จักความพอดี ไม่เกินเลยหรือขาดเกิน ในการบริหาร คือ การใช้ทรัพยากร เวลา และบุคลากรอย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น การจัดประชุมที่กระชับ ใช้เวลาเท่าที่จำเป็น ไม่ทำให้บุคลากรเสียเวลาเกินควร

(5) กาลัญญูตา (รู้จักกาล) การรู้จักกาลเวลา เหมาะควรแก่การกระทำ ในการบริหาร หมายถึง การเลือกเวลาในการตัดสินใจ สื่อสาร หรือดำเนินงานให้เหมาะสม ตัวอย่างเช่น การประกาศเปลี่ยนแปลงนโยบายควรทำเมื่อทีมพร้อมรับฟัง ไม่ใช่ช่วงที่ทุกคนกำลังเครียดกับงานหนัก

(6) ปริสัณญูตา (รู้จักชุมชน) การรู้จักสังคมหรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ในการบริหาร คือ การเข้าใจ วัฒนธรรม ความคิด และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ตัวอย่างเช่น การทำโครงการในท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงวิถีชีวิตและความเชื่อของชุมชน

(7) ปุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล) การรู้จักลักษณะเฉพาะและความแตกต่างของแต่ละคน ในการบริหาร หมายถึง การมอบหมายงานและดูแลบุคลากรตามความสามารถ ความถนัด และบุคลิกของแต่ละคน ตัวอย่างเช่น คนที่ถนัดงานวิเคราะห์ข้อมูล ควรได้รับงานเชิงวิเคราะห์ ไม่ใช่งานด้านการขายที่ต้องเจรจาตลอดเวลา

สรุป การนำสัปปุริสธรรม 7 มาบูรณาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้การทำงานมีความสมดุล โปร่งใส และมีมนุษยธรรม ตั้งแต่การวางแผน ใช้ “อัมมัญญูตา” และ “อัตตัญญูตา” การตัดสินใจ ใช้ “อัตตัญญูตา” และ “มัตตัญญูตา” และการสื่อสารและการปฏิบัติ ใช้ “กาลัญญูตา” “ปริสัณญูตา” และ “ปุคคลัญญูตา”

อภิปรายผล

1. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาในยุคการเติบโตของโลก การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความโปร่งใสในการตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและลดความขัดแย้งภายในองค์กร การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดหลักการจนถึงการสร้างกลไก เป็นสิ่งที่ทำให้การบริหารมีทิศทางที่ชัดเจนและยั่งยืน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรวิทย์ นิเทศศิลป์, สันงามประโคน และสมศักดิ์ บุญปู (2567: 1631-1644) พบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นเครื่องมือบริหาร ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การบูรณาการหลักธรรมพุทธศาสนา เช่น อัตตัญญูตา และ ปุคคลัญญูตา ช่วยให้การบริหารดำเนินไปด้วยคุณธรรม และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร



2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปริสธรรมยุคการเติบโตของโลก การศึกษาผลการประเมินผู้บริหารพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเมื่อนำมาผนวกกับหลักสัปปริสธรรม สามารถสร้างบรรยากาศองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และการทำงานอย่างสมดุลงของคนต่างรุ่น การวิเคราะห์ตามกรอบ CIPP Model ยังสะท้อนว่า บริบท (Context) ของสถาบันอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่โปร่งใสมากขึ้น การมีส่วนร่วมผ่านระบบสารสนเทศและกลไกออนไลน์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือและสร้างผลผลิตเป็นวัฒนธรรมการทำงานแบบ “ร่วมคิด ร่วมทำ” สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑารัตน์ ทศไกร, วรกฤต เกื่อนช้าง และปฏิธรรม สำเนียง (2565: 163-178) พบว่า 1) หลักธัมมัญญตา ผู้บริหารควรรู้หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติวิธีการขั้นตอนในขอบข่ายงานวิชาการ 2) หลักอิตถัญญตา ผู้บริหารควรมีการวางแผนการทำงาน การนิเทศ กำกับ ติดตามผลการพัฒนาหลักสูตร กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ 3) หลักอิตถัญญตา ผู้บริหารควรรู้จักจุดเด่น จุดด้อย ความรู้ความสามารถของตนเอง 4) หลักมัตถัญญตา ผู้บริหารควรวางแผนการใช้งบประมาณให้พอดีกับทรัพยากรที่มีอยู่ 5) หลักกาลัญญตา ผู้บริหารควรวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ในเวลาที่เหมาะสมกับงาน 6) หลักปริสญญตา ผู้บริหารควรแนะนำให้บุคลากรรู้จักบุคคล ชุมชน ที่เป็นเครือข่ายทางวิชาการ และ 7) หลักบุคคลัญญตา ผู้บริหารควรรู้จัก นิสัยความสามารถและความแตกต่างของบุคคล

3. หลักสัปปริสธรรม 7 กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา ยุคการเติบโตของโลก หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นกรอบคุณธรรมที่ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีรากฐานทางจริยธรรม และช่วยให้เกิดความสมดุลในการทำงาน โดย “ธัมมัญญตา” และ “อิตถัญญตา” สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนะพงษ์ กล้ากลสิกิจ (2562: 99-110) พบว่า การวางแผนและการคาดการณ์ผล ส่วน “อิตถัญญตา” และ “มัตถัญญตา” ช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผลและพอดี ขณะเดียวกัน “กาลัญญตา” “ปริสญญตา” และ “บุคคลัญญตา” ทำให้การสื่อสารและการปฏิบัติการบริหารมีความเหมาะสมกับเวลา ชุมชน และบุคลากรในองค์กร

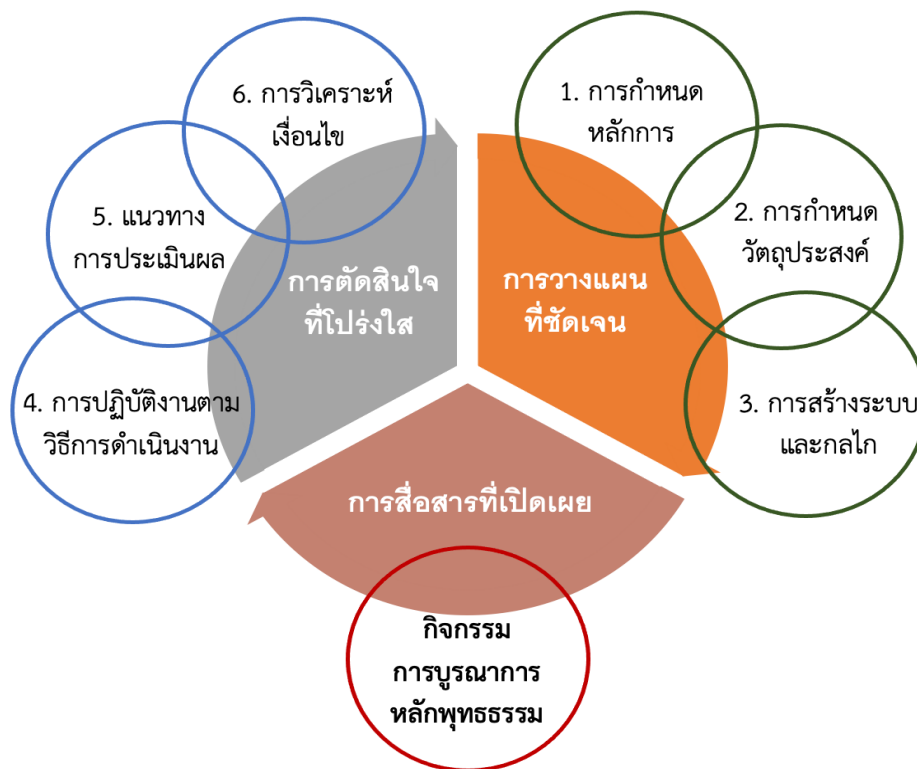
สรุปได้ว่า การบูรณาการสัปปริสธรรม 7 กับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจ และความเป็นธรรม พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากงานวิจัย

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสัปปริสธรรม ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ การตัดสินใจที่โปร่งใส การวางแผนที่ชัดเจน และการสื่อสารที่เปิดเผยนั้นมีความสำคัญต่อการสร้างองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคี ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวางแผนที่ชัดเจน ได้แก่ (1) การกำหนดหลักการของรูปแบบ (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) การสร้างระบบและกลไกของรูปแบบ โดยเริ่มต้นจากการกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และสร้างระบบกับกลไกที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ส่วนที่ 2 ได้แก่ (4) การปฏิบัติงานตามวิธีการดำเนินงานของรูปแบบ (5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ (6) การวิเคราะห์เงื่อนไขของรูปแบบ เน้นการทำงานตามวิธีการที่กำหนดไว้อย่างมีระบบ มีแนวทาง



ประเมินผลที่ตรวจสอบได้ และมีการวิเคราะห์เงื่อนไขต่างๆ อย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและน่าเชื่อถือ และ ส่วนที่ 3 คือ (7) กิจกรรมการบูรณาการหลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรม 7 การสื่อสารต้องตรงไปตรงมาและเข้าถึงทุกคนในองค์กร พร้อมเชื่อมโยงกับกิจกรรมการบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความดีงามในการบริหาร



ภาพที่ 1 แสดงการศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา
ตามหลักสัปปุริสธรรมยุคการเติบโตของโลก
ที่มา: ผู้วิจัยออกแบบ

สรุป

สรุปการศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมยุคการเติบโตของโลก คือ การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาในการสร้างองค์กรที่เป็นเลิศ ผู้บริหารสถาบันต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีทักษะและคุณธรรม โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่การพัฒนาเทคโนโลยีและการปรับตัวมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผลการวิจัยและการประเมิน



ผล แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารนี้ได้รับการยอมรับสูงในทุกด้าน โดยเฉพาะการประเมินผลที่ได้รับคะแนนสูงสุด สะท้อนถึงความเหมาะสมและความน่าเชื่อถือในการใช้สถานบันอุดมศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสัปปริสธรรม 7 ประการที่เน้นคุณธรรมของผู้นำ ซึ่งรวมถึง การตัดสินใจที่โปร่งใส การวางแผนที่ชัดเจน การสร้างระบบการทำงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและประเมินผลเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร องค์ประกอบนี้ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถาบันการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จุฑารัตน์ ทศไกร, วรกฤต เกื่อนช้าง และปฐิธรรม สำเนียง. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 5(3), 163-178. Link: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/252446/172380>
- ชนะพงษ์ กล้ากลิจิ. (2562). การประยุกต์หลักสัปปริสธรรม 7 กับการบริหารงานสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 2(1), 99-110.
- ราชกิจจานุเบกษา. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. เล่ม 116/ตอนที่ 74 ก/หน้า 1/19 สิงหาคม 2542
- วรวิทย์ นิเทศศิลป์, สีนงาม ประโคน และสมศักดิ์ บุญปู. (2567). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน สถานบันอุดมศึกษาตามหลักสัปปริสธรรมยุคการเติบโตของโลกอย่างฉับพลัน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. 6(6), 1631-1644. Link: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/274644/183769>
- สงข อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 16 (1), 535. Link: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/192507/137999>
- สุภัทรรศกดิ์ คำสามารถ, ศิริทิพย์ กุลจิตรตรี, โกวิท จันทะปาละ. (2563). “แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ดิจิรปชั่น”. *Journal of Modern Learning Development*. 5(3), 245-259. Link: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/242194/165104>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*. 5 (2), 364-373. Link: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/246351/167462>

