



การบริหารแบบมีส่วนร่วม: กุญแจสู่ความสำเร็จในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี Participative Management: A Key to Success in Colleges of Agriculture and Technology

สุริยา โยธา
เชษฐา พิตะพันธ์
สุรินทร์ นานาผล
ภาณุพงษ์ โต้นวุธ
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Suriya Yotha
Chettha Phitaphan
Surin Namnaphon
Phanupong Tonwut
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Roi Et Buddhist College.
Email: suriya082528@gmail.com

รับบทความ: 15 เมษายน 2569; แก้ไขบทความ 25 พฤษภาคม 2569; ตอรับบทความ: 4 มิถุนายน 2569
Received: April 15, 2026; Revised: May 25, 2026; Accepted: June 4, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในฐานะปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ตลอดจนศึกษาการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผลการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือ การตัดสินใจร่วมกัน และการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้เรียน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เช่น สถานประกอบการและชุมชน เข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลให้การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรมีความสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่

จากการศึกษาพบว่า แม้หลายสถานศึกษาจะนำแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ แต่ในทางปฏิบัติยังปรากฏลักษณะของ “การมีส่วนร่วมเชิงรูปแบบ” มากกว่าการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ส่งผลให้การพัฒนาองค์กรยังไม่สามารถสร้างความยั่งยืนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา จึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันนำไปสู่การมีส่วนร่วมเชิงเนื้อหาและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี; กุญแจสู่ความสำเร็จ; อิทธิบาท 4

Abstract

This academic article aimed to analyze the role of participatory management as a key factor contributing to the success of Colleges of Agriculture and Technology, as well as to examine the integration of the Buddhist principle of Iddhipāda 4 with modern management concepts in order to enhance the effectiveness and sustainability of educational organizations. The study of related research and documents found that participatory management served

as an important mechanism for promoting collaboration, shared decision-making, and organizational commitment among personnel. It provided opportunities for teachers, staff, students, and external stakeholders, including enterprises and local communities, to participate in determining the developmental direction of educational institutions. As a result, educational management and curriculum development became more consistent with socio-economic contexts and the demands of the modern labor market.

The findings also revealed that although many educational institutions had adopted participatory management approaches, their implementation often reflected “symbolic participation” rather than genuine involvement. Consequently, organizational development had not fully achieved sustainability and effectiveness. Therefore, the application of the Buddhist principle of Iddhipāda 4, consisting of Chanda (satisfaction), Viriya (perseverance), Citta (attentiveness), and Vimamsa (investigation), was regarded as an essential approach for fostering motivation, responsibility, and commitment among personnel. These principles contributed to meaningful participation and systematic organizational development.

Keywords: Participatory Management; Colleges of Agriculture and Technology; Key to Success; Iddhipāda 4

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นในลักษณะสังคมไร้พรมแดน ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก” (Disruptive Technology) ซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุกด้าน ทั้งการศึกษา การสื่อสาร การบริหารจัดการองค์กร และระบบเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มุ่งเน้นการใช้อิทธิพลความรู้และนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศในทุกมิติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยถือเป็นภาคส่วนสำคัญที่มีบทบาทต่อเศรษฐกิจและสังคมมาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพด้านการเกษตร การพัฒนาภาคเกษตรจึงมีความสำคัญต่อความมั่นคงทางอาหาร การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อย่างไรก็ตาม ภาคการเกษตรในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายจากการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทำให้แนวทางการพัฒนาการเกษตรในปัจจุบันมิได้มุ่งเพียงการเพิ่มผลผลิตเท่านั้น แต่ยังมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และการบริหารจัดการองค์กรเกษตรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์โลกได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร,

2565) แนวคิด “เกษตรอัจฉริยะ” (Smart Agriculture) จึงได้รับความสำคัญมากขึ้น โดยเป็นการบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับองค์ความรู้ทางวิชาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคเกษตรกรรม

ในบริบทดังกล่าว สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรมีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการเกษตรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคการเกษตรยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรยังเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ทั้งการพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อเทคโนโลยี การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ และการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานในรูปแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่างอาจไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรยุคใหม่ ดังนั้น แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) จึงได้รับการเสนอให้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบด้านและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น (Likert, 1967)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร โดย Yukl (2013) อธิบายว่าผู้นำที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมสามารถลดความขัดแย้งภายในองค์กรและสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการจัดการศึกษาด้านเกษตรกรรมต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งเกษตรกร ภาคธุรกิจ สถานประกอบการ และชุมชนท้องถิ่น หากขาดการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง อาจทำให้หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้แนวคิดการบริหารสมัยใหม่แล้ว การบริหารสถานศึกษาควรยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป โดยเฉพาะในบริบทสังคมไทยที่มีพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานทางวัฒนธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม หนึ่งในหลักธรรมสำคัญคือ “อิทธิบาท 4” ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา อันเป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความรักในงาน มีความเพียรพยายาม มีความเอาใจใส่ และมีการพิจารณาตรวจสอบอย่างรอบคอบ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) หลักอิทธิบาท 4 จึงสามารถบูรณาการเข้ากับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในฐานะสถาบันการศึกษาด้านอาชีวเกษตร ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา พ.ศ. 2568–2572 โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาเกษตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเกษตร อย่างไรก็ตาม การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรจึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากช่วยสะท้อนสภาพปัจจุบันของการบริหารงาน ปัญหา

และอุปสรรคในการดำเนินงาน อีกทั้งยังช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส ยืดหยุ่น และยั่งยืน ตลอดจนช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางการเกษตร และสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็น ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้อีกด้วย อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษาเกษตรของประเทศ และการพัฒนากำลังคนด้านการเกษตร ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการและแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นมากกว่าเพียงเทคนิคการจัดการ แต่เป็นปรัชญาที่หยั่งรากลึกบนความเชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์และการทำงานร่วมกันเป็นทีม หลักการสำคัญคือการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และเปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการขององค์กร ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ไปจนถึงการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการนี้จะนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สมาชิกทุกคนพร้อมปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1. แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เนื่องจากเป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตัดสินใจ และพัฒนาองค์กรร่วมกัน ซึ่งการบริหารลักษณะดังกล่าวจะเกิดประสิทธิผลได้ จำเป็นต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความเข้าใจร่วมกัน และการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดย Pattigrew (1985 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบความหมายร่วมที่สมาชิกในองค์กรยอมรับร่วมกันในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งครอบคลุมทั้งความเชื่อ ภาษา และประเพณีขององค์กร ขณะที่ Wilkins and Patterson (1985 อ้างถึงใน วิรุฬจิต กลิ่นลออ, 2560) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่ช่วยส่งเสริมการเคารพและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Gordon (1999 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) ยังเสนอว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกควรปฏิบัติและสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง โดยเชื่อมโยงกับโครงสร้างอย่างเป็นทางการขององค์กรในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากร ส่วน Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน ฉัตรวิมล เข้มพันธ์, 2560) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน จนเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร ขณะที่ Cameron and Quinn (2001 อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรสะท้อนถึงคุณค่า รูปแบบการบริหาร การสื่อสาร กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความโดดเด่นและความแตกต่างขององค์กรจากองค์กรอื่น

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เพราะช่วยสร้างความร่วมมือ ความผูกพัน และการทำงานร่วมกันของบุคลากร อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมบูรณาการเข้ากับหลักธรรม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเมื่อบูรณาการเข้ากับหลักอิทธิบาท 4 ถือเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยหลักฉันท์จะช่วยสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้บุคลากรเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หลักวิธีะส่งเสริมความเพียรพยายามและความร่วมมือในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หลักจิตตะช่วยให้บุคลากรมีความเอาใจใส่ รับผิดชอบ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่วนหลักวิมังสาเน้นการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2559) อธิบายว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จที่ช่วยพัฒนาความมุ่งมั่นและการทำงานอย่างมีระบบ ขณะที่ จีระ หงส์दारมภ์ (2553) เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสอาน (2552) ที่เสนอว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้การตัดสินใจมีความโปร่งใส รอบคอบ และเกิดความสามัคคีในองค์กร นอกจากนี้ ธีระ รุญเจริญ (2550) ยังกล่าวว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนและประเมินผลจะช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท 4 จึงเป็นแนวทางที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม และสร้างความเข้มแข็งให้กับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเมื่อบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 ถือเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยหลักฉันท์จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกัน หลักวิธีะส่งเสริมความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องแม้เผชิญอุปสรรค หลักจิตตะเน้นความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทต่อองค์กร ส่วนหลักวิมังสาช่วยให้เกิดการพิจารณา วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างรอบคอบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างมีระบบ เมื่อหลักธรรมทั้งสี่ประการนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดการระดมความคิดเห็น การตัดสินใจร่วม และการรับผิดชอบต่อร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส เกิดความสามัคคี และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ทั้งยังช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางการเกษตร และเสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายภาคการเกษตรในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในการผลิตกำลังคนด้านการเกษตรที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ ตลอดจนช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการเกษตรของชุมชนได้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Success Factors) มุ่งศึกษาองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย Rockart (1979) อธิบายว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จคือกิจกรรมหรือองค์ประกอบสำคัญที่องค์กรต้องดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อเพิ่มโอกาสในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะที่ Drucker (2001) เห็นว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาาร่วมกัน วิโรจน์ สารัตนะ (2553) อธิบายว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากร ขณะที่ วิรัช คุ่มกลาง (2554) เห็นว่า ผู้นำควรตั้งศักยภาพของผู้ตามมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ส่วน ลัดดาวัลย์ สมตน (2555) มองว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การแก้ปัญหา และการประเมินผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ มยุรา ศรีสมุทร (2556) และสมยศ ระย้าอินทร์ (2557) ยังชี้ว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยสร้างความร่วมมือและความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน อีกปัจจัยสำคัญคือวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นระบบของความเชื่อ ค่านิยม และแนวปฏิบัติที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน สมยศ นาวิการ (2551) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนความเชื่อและพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ขณะที่ วรุฒิ กิจสิริศาล (2553) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทต่อการสร้างความสัมพันธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ส่วน Backer (1982 อ้างถึงใน วิรุฬจิต กลั่นลออ, 2560) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบความเข้าใจร่วมกันที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์เฉพาะ

ดังนั้น ในบริบทของการบริหารการศึกษา ปัจจัยสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จบริบทของการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ

การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธมุ่งพัฒนาทั้งบุคคลและองค์กรควบคู่กัน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และการพิจารณาไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

โกศล อุดมวงษ์ (2555) อธิบายว่า อริยบท 4 เป็นธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จผ่านความพอใจ ความเพียร ความตั้งใจ และการพิจารณาอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับ ณัฐฐินันท์ พัฒนาสิริโชค (2558) ที่เห็นว่าผู้บริหารที่ยึดหลักอริยบท 4 จะสามารถพัฒนาบุคลากรและสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ขณะที่ ธนวรรณ บุญเถื่อน (2560) และนครินทร์ คำงาม (2561) มองว่า อริยบท 4 ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ด้าน ปาลวลี บุญบุตร (2559) และพัทธนัย ชูเพ็ง (2562) อธิบายว่า หลักธรรมดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาและก้าวสู่ความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พระครูบรรพตบุญญานุกุล (วิชาญ เจียมรัตนกุล) (2561) พระธนวัฒน์ คนธำโร (เลิศศรีเพ็ชร) (2563) และพระสมุห์พรชัย ฐานวโร (วงศ์นุช) (2562) ยังเห็นตรงกันว่า อริยบท 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมความขยัน อดทน การจดจ่อ และการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ ในบริบทการบริหารการศึกษา รัชกร บุญจันทร์ (2564) เห็นว่า อริยบท 4 สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารโครงการและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจและแก้ปัญหาในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ สุวรรณบุตร (2563) ที่มองว่า หลักดังกล่าวช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน ตรวจสอบ และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ขณะที่ วีระ

พล วิสูงเล (2564) อธิบายว่า การนำอิทธิบาท 4 มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร ส่วน ศศิธร แก้วอ่อน (2565) เห็นว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เช่น การประเมินสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษาเกษตร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธเนื่องจากเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จจึงเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสม อันจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อิทธิบาท 4 และการประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ว่าด้วย “ทางแห่งความสำเร็จ” ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา โดย “ฉันทะ” หมายถึง ความพึงพอใจและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร ทำให้เกิดความผูกพันและความร่วมมือในการดำเนินงาน (พระมหาสุธิต (อภิเมธ), 2562) “วิริยะ” คือ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้รับการส่งเสริมผ่านการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วม ส่วน “จิตตะ” หมายถึง การเอาใจใส่และการมุ่งมั่นต่อเป้าหมายองค์กร โดยอาศัยการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และการติดตามประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ “วิมังสา” คือ การใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ พิจารณา และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ซึ่งสะท้อนผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็น การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ และการเปิดรับความเห็นที่หลากหลาย อันนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (พระมหาสุธิต (อภิเมธ), 2562) ดังนั้น อิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดความเข้มแข็งและส่งเสริมพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การนำหลักอิทธิบาท 4 มาเป็นแกนในการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างวงจรแห่งความสำเร็จที่เริ่มต้นจากความรักในเป้าหมายร่วมกัน (ฉันทะ) นำไปสู่ความพากเพียร (วิริยะ) อย่างมีสมาธิ (จิตตะ) และมีการทบทวนปรับปรุงด้วยปัญญาอยู่เสมอ (วิมังสา) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เช่น การเปิดเวทีประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน นักศึกษา และภาคีเครือข่ายทางการเกษตร เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและตลาดแรงงาน อันเป็นการสร้าง “ฉันทะ” หรือความพึงพอใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมถือเป็นแนวทางสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน โดยงานวิจัยจำนวนมากยืนยันถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับคุณภาพการจัดการศึกษา (Kenneth Leithwood & Doris Jantzi, 2008; Alma Harris & Michelle Jones, 2020) โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การวางแผนการสอน และการวัดผลประเมินผล ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ในบริบทของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น ผู้ประกอบการภาคเกษตร ศิษย์เก่า และผู้นำชุมชน ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเชื่อมโยงกับความต้องการของตลาดแรงงานและบริบททางสังคมได้อย่างเหมาะสม โดย Chen และ Lee (2021) อธิบายว่าการเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา จะช่วยให้หลักสูตรมีความทันสมัยและตอบสนองต่อทักษะที่จำเป็นในโลกแห่งความเป็นจริง ส่งผลให้นักศึกษามีแรงจูงใจในการเรียนรู้สูงขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดี และเพิ่มโอกาสในการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังช่วยสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และขวัญกำลังใจของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนและองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ (Harris & Jones, 2020) ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงไม่ใช่เพียงรูปแบบการบริหารทั่วไป แต่เป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนให้แก่สถานศึกษา

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันเป็นแรงผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดย Carter V. Good (2550) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ทำให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2551) ที่เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่องานที่ทำ และสะท้อนถึงการให้คุณค่าแก่บทบาทหน้าที่ของตนเอง ขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากความสุขในการทำงาน และการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วน จอมพล พิเศษกุล (2554) เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากทั้งปัจจัยภายนอก เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงปัจจัยภายใน เช่น บุคลิกภาพและทัศนคติของบุคคล ในทำนองเดียวกัน กิตติมา ปรีดีติลล (2552) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกชอบหรือผูกพันต่อองค์ประกอบของงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ขณะที่ สุระ หีบโอสถ (2555) ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วน นเรศ ภูโคกสูง (2556) เห็นว่า หากบุคลากรมีเจตคติเชิงบวกต่อการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทต่อองค์กร แต่หากเกิดความไม่พึงพอใจ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากช่วยสร้างความร่วมมือ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงาน

ของบุคลากร อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และความเข้มแข็งขององค์กรอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในวิทยาลัยเกษตร

สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ซึ่งมีภารกิจในการสร้างกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนภาคเกษตรกรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (AgriTech) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญเป็นพิเศษยิ่งกว่าสถาบันการศึกษาทั่วไป เนื่องจาก

1. สร้างความสอดคล้องกับโลกภายนอก: การเปิดให้ผู้ประกอบการ เกษตรกรอัจฉริยะ และผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้หลักสูตรและการวิจัยของวิทยาลัยไม่แยกขาดจากโลกแห่งความเป็นจริง

2. ส่งเสริมการบูรณาการศาสตร์: การเกษตรสมัยใหม่ต้องอาศัยความรู้หลากหลายสาขา การมีส่วนร่วมช่วยทำลายกำแพงระหว่างแผนกวิชา ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมข้ามศาสตร์

3. ปลดปล่อยศักยภาพบุคลากร: ครูและบุคลากรในวิทยาลัยเกษตรฯ คือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติ การมีส่วนร่วมคือการปลดปล่อยศักยภาพของพวกเขาให้เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กร

ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงไม่ใช่เพียงทางเลือก แต่เป็นความจำเป็นเชิงกลยุทธ์ ที่จะทำให้อวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สามารถบรรลุพันธกิจและดำรงความสามารถในการแข่งขันได้ องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาบทความนี้ได้สร้างองค์ความรู้ที่สำคัญสองประการ ประการแรก คือ การนำเสนอตัวแบบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นกรอบคิดในการขับเคลื่อนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปรัชญาการบริหารตะวันตกเข้ากับรากฐานทางวัฒนธรรมไทยได้อย่างกลมกลืน ทำให้แนวคิดนี้เข้าถึงและนำไปปฏิบัติได้ง่ายขึ้นในบริบทของสังคมไทย โดยแสดงให้เห็นว่าการสร้าง ฉันทะ ผ่านวิสัยทัศน์ร่วม การใช้ วิริยะ เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลง การรักษา จิตตะ ให้มุ่งสู่เป้าหมาย และการใช้ วิมังสา ผ่านกระบวนการ PLC และการรับฟังความคิดเห็น คือวงจรที่นำไปสู่ความสำเร็จ ประการที่สอง บทความได้ สังเคราะห์กลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม จากการวิเคราะห์กรณีศึกษา ตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การกระจายอำนาจ การพัฒนากลไกสนับสนุน ไปจนถึงการสร้างความร่วมมือกับนักศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวเกษตรแห่งอื่น ๆ ที่ต้องการจะเปลี่ยนผ่านองค์กรของตนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยการมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือหัวใจสำคัญที่จะนำพาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ไปสู่ความสำเร็จ การเดินทางจากจุดที่มีการมีส่วนร่วมเป็นเพียง "นโยบายบนกระดาษ" ไปสู่การเป็น "วิถีชีวิตขององค์กร" นั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ความอดทน และความมุ่งมั่นในการสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการทำงานร่วมกัน เมื่อใดที่เสียงของสมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับการรับฟังและมีคุณค่า เมื่อนั้นวิทยาลัยก็จะสามารถปลดปล่อยพลังสร้างสรรค์และภูมิปัญญาของส่วนรวม เพื่อสร้างอนาคตที่ยั่งยืนให้แก่ภาคเกษตรกรรมของประเทศได้

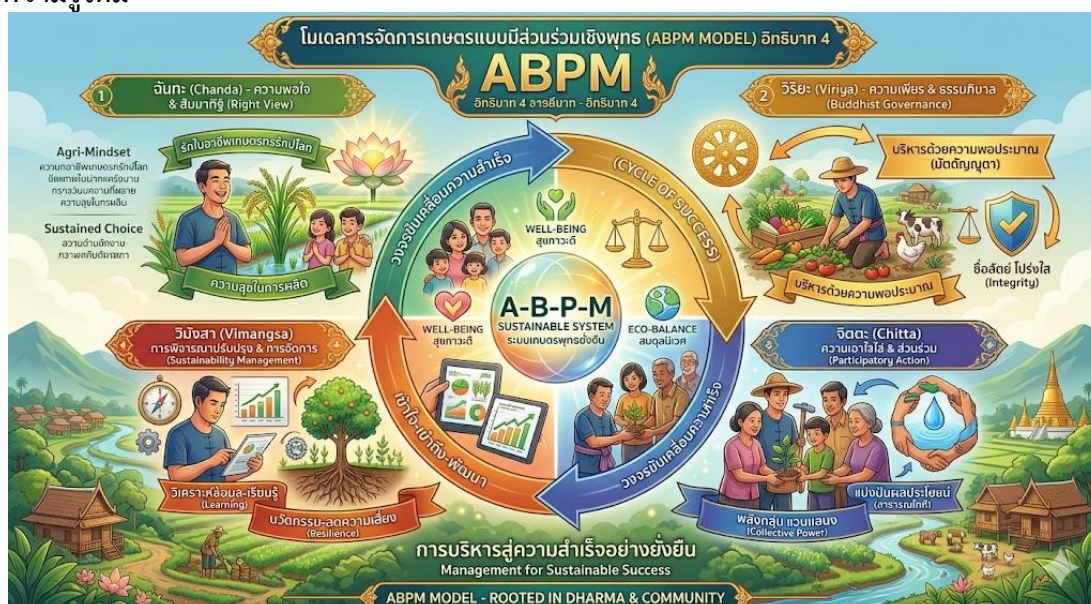
บทสรุป

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการปรับตัวของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี แม้ปัจจุบันการดำเนินงานบางส่วนยังคงอยู่ในลักษณะการมีส่วนร่วมเชิงรูปแบบ แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วน

ร่วม สามารถช่วยพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและ
บริบทชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมเชิงเนื้อหาอย่างเป็นระบบ โดยพัฒนา
กลไกการตัดสินใจร่วม การรับฟังความคิดเห็น และการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรม
องค์กรที่ยึดหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และความร่วมมือของบุคลากรในระยะ
ยาว อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางนวัตกรรมเกษตรและการเรียนรู้ของชุมชน

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 1 โมเดลการบริหารจัดการเกษตรวิถีพุทธและการมีส่วนร่วมเพื่อความยั่งยืน
Agri-Buddhist Participatory Management Model (ABPM Model)

จากแผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญจากการศึกษาครั้งนี้คือ การพัฒนาแนวคิด “การบริหารแบบ
มีส่วนร่วมเชิงพุทธ” ในบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร โดยเป็นการบูรณาการแนวคิดการบริหารแบบ
มีส่วนร่วมในศาสตร์การบริหารสมัยใหม่เข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4
ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อใช้เป็นกรอบในการส่งเสริมแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ในองค์กร กระบวนการดังกล่าวช่วยให้การมีส่วนร่วมมิได้เป็นเพียงการมีส่วนร่วมเชิงรูปแบบ แต่เป็นการมีส่วน
ร่วมเชิงเนื้อหาที่เกิดจากความสมัครใจ ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบต่อร่วมกันของบุคลากร

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพควรพัฒนาไปสู่การ
สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม (Participatory Organizational Culture) ซึ่งเปิดพื้นที่ให้บุคลากร
สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้ร่วมกัน และมีบทบาทในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรม
ดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ
รูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและบริบทของชุมชนได้อย่าง
รวดเร็ว

ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผสมผสานศาสตร์การบริหารสมัยใหม่กับหลักพุทธธรรม เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการในสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรที่มีทั้งประสิทธิภาพ คุณธรรม และความยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้สามารถผลิตกำลังคนด้านการเกษตรที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- โกศล อุดมวงษ์. (2555). *หลักพุทธธรรมกับการบริหารการศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2552). *พฤติกรรมองค์กรและการบริหารงานบุคคล*. ธารนิเวศพิมพ์.
- จอมพล พิเศษกุล. (2554). *แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน*. โอเดียนสโตร์.
- ฉัตรวิมล เข้มพันธ์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐนันท์ พัฒนาสิริโชค. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนาองค์กร*. โอเดียนสโตร์.
- ดวงใจ บุญหล้า. (2559). *ภาวะผู้นำกับการมีส่วนร่วมในองค์กร*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทองใบ สุดซารี. (2554). *พฤติกรรมองค์กรและภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนวรรณ บุญเถื่อน. (2560). *อิทธิบาท 4 กับการพัฒนาคุณภาพการทำงาน*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นครินทร์ คำงาม. (2561). *หลักธรรมเพื่อความสำเร็จในการทำงาน*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารสมัยใหม่*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาลวงจี บุญยุบุตร. (2559). *อิทธิบาท 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูบรรพตบุญญานุกุล (วิชาญ เจียมรัตนกุล). (2561). *อิทธิบาท 4: หลักธรรมสู่ความสำเร็จ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระชนวัฒน์ คนธโร (เลิศศรีเพ็ชร). (2563). *พุทธวิธีบริหารเพื่อความสำเร็จขององค์กร*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). *พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย)*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุจิต (อภิเมโธ). (2562). *การบริหารองค์กรเชิงพุทธ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์พรชัย ฐานวโร (วงศ์นุช). (2562). *หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาการบริหาร*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัทธดนย์ ชูเพ็ง. (2562). *พุทธธรรมกับการดำเนินชีวิตและการทำงาน*. พิมพ์ดีการพิมพ์.
- มยุรา ศรีสมุทร. (2556). *ภาวะผู้นำและการบริหารงานร่วมสมัย*. พิมพ์ดีการพิมพ์.
- รชธร บุญจันทร์. (2564). *การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งโรจน์ สุวรรณบุตร. (2563). *อิทธิบาท 4 กับการบริหารองค์กรยุคใหม่*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ลัดดาวัลย์ สมตน. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. โอเดียนสโตร์.
- วรวิทย์ กิจสิริศาล. (2553). *วัฒนธรรมองค์กรและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิรัช คุ่มกลาง. (2554). *ภาวะผู้นำและประสิทธิผลขององค์กร*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วิรุฬจิต กลิ่นลออ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการบริหาร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2553). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระพล วิสูงเล. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน*. โอเดียนสโตร์.
- ศศิธร แก้วอ่อน. (2565). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามหลักพุทธธรรม*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2551). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. บรรณกิจ.
- สมยศ ระย้าอินทร์. (2557). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในองค์กรยุคใหม่*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมองค์กร*. โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุระ หีบโอสถ. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุวิมล ใจโปร่ง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักธรรม. (2552). *การบริหารองค์กรและภาวะผู้นำ*. โอเดียนสโตร์.
- Baker, F. (1982). *Organizational culture*. McGraw-Hill.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2001). *Diagnosing and changing organizational culture*. Jossey-Bass.
- Chen, X., & Lee, J. (2021). *Participatory management and vocational education development*. Springer.
- Drucker, P. F. (2001). *The essential Drucker*. Harper Business.
- Good, C. V. (2007). *Dictionary of education*. McGraw-Hill.
- Gordon, G. G. (1999). *Organizational behavior and corporate culture*. Allyn & Bacon.
- Harris, A., & Jones, M. (2020). *Leading schools in disruptive times*. Routledge.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Leith wood, K., & Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 496–528.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Pettigrew, A. M. (1985). *The awakening giant: Continuity and change in ICI*. Basil Blackwell.
- Wilkins, A. L., & Patterson, K. J. (1985). You can't get there from here: What will make culture-change projects fail. In R. H. Kilmann, M. J. Saxton, R. Serpa, & Associates (Eds.), *Gaining control of the corporate culture* (pp. 262–291). Jossey-Bass.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.