



โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาใน  
สถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เฉลิมเกียรติ ถิอาสนา

มหาวิทยาลัย

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาใน  
สถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

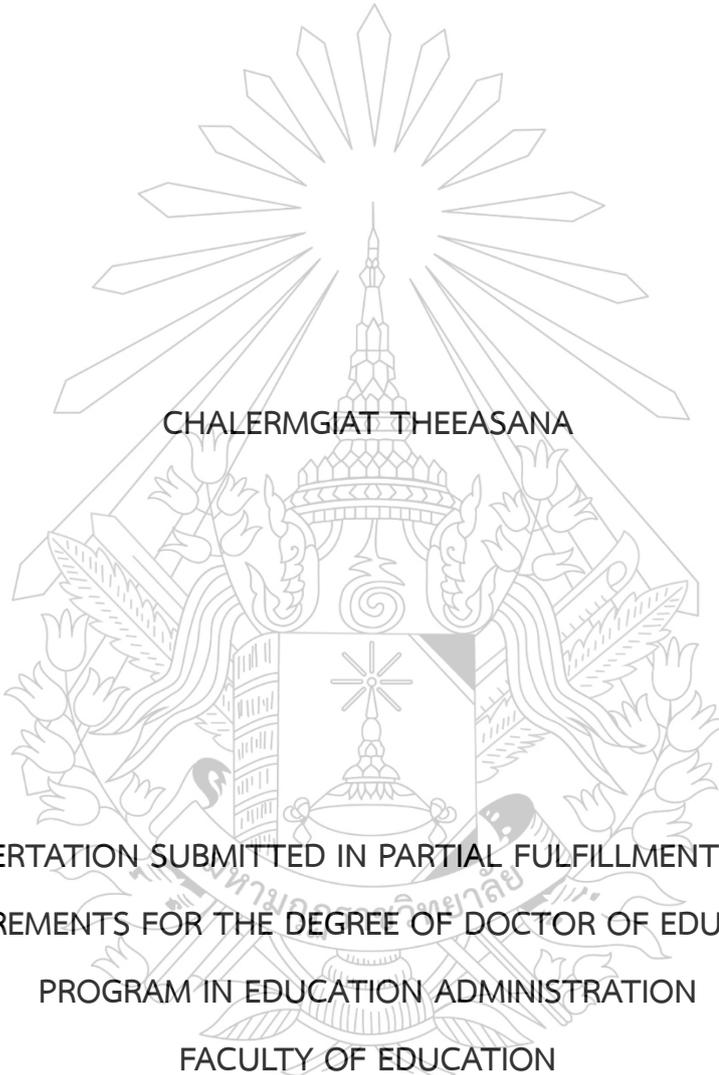
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING  
STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL  
INSTITUTIONS UNDER THE NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION  
INSTITUTE



CHALERMGIAT THEEASANA

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE  
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION  
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION  
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อคุณสมบัติ	โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการ ของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อนักศึกษา	เฉลิมเกียรติ ถีอาสนา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับคุณสมบัตินี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบคุณสมบัติ:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาตม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง)

กรรมการ

(พระเมธีวัชรภรณ์ , รองศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

## บทคัดย่อ

หัวข้อคุณูปนิพนธ์	โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการ ของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อนักศึกษา	เฉลิมเกียรติ ถิอาสนา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความ  
สอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของ  
นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการวิจัยเป็น  
3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและ  
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ด้วย  
การสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บข้อมูล  
จากผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 604 คน ด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ  
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดล  
สมการโครงสร้าง และระยะที่ 3 สร้างโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR และ  
ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโมเดลจากผู้เชี่ยวชาญ 15 คน และผู้มีส่วนได้ส่วน  
เสีย 30 คน

ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ได้องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน 17 องค์ประกอบย่อย และ 85 ตัวบ่งชี้  
ประกอบด้วย การบริหารตามหลักพุทธวิธี สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล และ  
คุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษา ระยะที่ 2 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล  
เชิงประจักษ์ในระดับดีมาก และระยะที่ 3 โมเดลมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ  
มาก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้เป็นแนวทางเชิงระบบในการบริหาร

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทภูมิภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**คำสำคัญ:** การบริหารตามหลักพุทธวิธี, คุณลักษณะผู้ประกอบการ, นักศึกษาอาชีวศึกษา, อิทธิบาท4, สมการโครงสร้าง



## ABSTRACT

Dissertation Topic	A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE
Student's Name	Chalermgiat Theeasana
Degree Sought	Doctor of Education
Program	Program in Education Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Suthep Maythaisong
Co-Advisor	Assistant Professor Jiraporn Phansawang

---

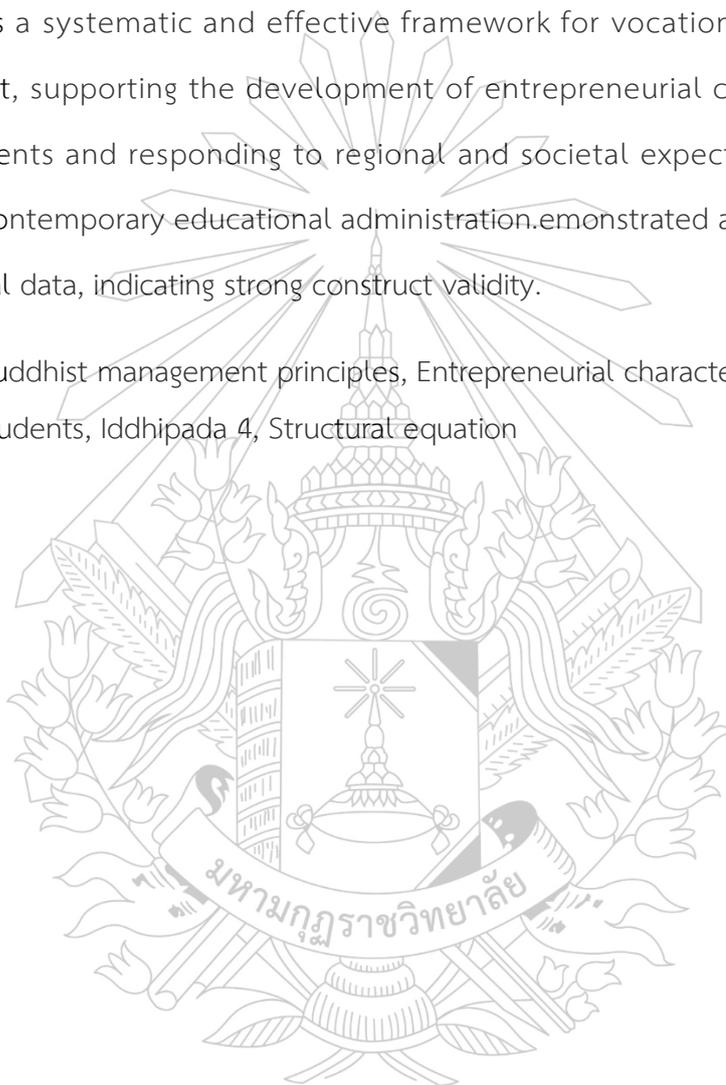
This study employed a mixed-methods research design with the objective of developing and validating a Buddhist-based administrative model that influences entrepreneurial characteristics of students in institutions under the Northeastern Vocational Education Institute. The research was conducted in three phases. Phase 1 involved analyzing and synthesizing principles, concepts, and theories from related documents and research to identify key components and indicators. Data were collected through interviews with three experts. Phase 2 focused on examining the congruence of the proposed model with empirical data collected from 604 administrators and teachers using a questionnaire validated by experts. Data analysis included descriptive statistics, confirmatory factor analysis, and structural equation modeling. Phase 3 consisted of constructing an integrated Buddhist-based PAOR administrative model and evaluating its appropriateness and feasibility through an expert-based seminar involving 15 experts and 30 stakeholders.

The findings revealed that Phase 1 resulted in three main components, 17 subcomponents, and 85 indicators, encompassing Buddhist-based administration,

digital-era vocational teacher professional competencies, and entrepreneurial characteristics of vocational students. In Phase 2, the administrative model and model consistency. In Phase 3, evaluations by experts and stakeholders indicated that the model possessed a high level of appropriateness and feasibility.

The results suggest that the proposed Buddhist-based administrative model can serve as a systematic and effective framework for vocational education management, supporting the development of entrepreneurial characteristics among students and responding to regional and societal expectations in the context of contemporary educational administration. The model demonstrated a very good fit with empirical data, indicating strong construct validity.

**Keywords:** Buddhist management principles, Entrepreneurial characteristics, Vocational students, Iddhipada 4, Structural equation



## กิตติกรรมประกาศ

ดุขฉุฉนัพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจข้อบกพร่องพร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่รายงานวิจัยดุขฉุฉนัพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ ดร.สิทธิศักดิ์ เพิ่มพูล นายสุรชัย ใหม่คามิ ว่าที่ ร.ต. ไชยา ทับวิธร ผู้ทรงคุณวุฒิ สัมภาษณ์เก็บข้อมูลเบื้องต้น ขอกราบนมัสการขอขอบคุณ พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร. พระครูชัยรัตนากร, ดร. ผศ.ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ ผศ.ดร.กุลลาภ ปุริสาร ดร.บรรจง ลาวะลี ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ขอขอบพระคุณ ดร.เอกลักษณ์ บุญท้าว ดร.เอมอร จันทนตรี ดร.ฐิตารีย์ วิลัยเลิศ ดร.วรพล ติวเอื้อง นายศุภชัย รอยศรี ผศ.ดร.ปิยศักดิ์ ถิอาสา ดร.พิมพ์ฉิลา เนียมโงน ดร.วรรณท์ เนียมโงน ดร.เสาวณิต ร่มศรี ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี ผู้ทรงคุณวุฒิ สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญประเมินร่างโมเดล ทำให้งานวิจัยดุขฉุฉนัพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณาครู วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย-เทคนิคเลย ที่อนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด-เทคนิคสุวรรณภูมิ-การอาชีพร้อยเอ็ด -เทคนิคขอนแก่น-เทคนิคนครขอนแก่น-เทคนิคชุมแพ-เทคนิคมหาสารคาม-เทคนิควาปีปทุม-การอาชีพมหาสารคาม-เทคนิคกาฬสินธุ์-เทคนิคเขาวง-การอาชีพกาฬสินธุ์ และเทคนิคพยัคฆภูมิพิสัย อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง-การอาชีพโพนทอง และการอาชีพหนองกุงศรี อนุเคราะห์ประเมินโมเดล ทำให้งานวิจัยดุขฉุฉนัพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา (พ่อศิริ-แม่พจนา ถิอาสา) ครู อาจารย์ ครอบครัว (ภรรยา-สุธาสินี บุตรชาย-ชยุต ถิอาสา) ผู้มีอุปการคุณทุกท่าน เพื่อนร่วมรุ่น 6/2566 ศษ.ด.(สาขาการบริหารการศึกษา) เป็นแรงบันดาลใจ สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ การทำงานวิจัยดุขฉุฉนัพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการ พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร. รศ.ดร.กฤษกนก ดวงชาทม  
รศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ ตรวจสอบและประเมินคุณภาพงานวิจัย พร้อมให้คำแนะนำแก้ไข จนทำ  
ให้ดัชนีนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงไปด้วยดี

เฉลิมเกียรติ ถีอาสนา



# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง .....	ต
สารบัญรูปภาพ .....	ถ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย .....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย .....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	12
2.1 แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้าง .....	14
2.1.1 ความหมายของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM).....	14
2.1.2 ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง.....	15
2.1.3 การสร้างและพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง .....	16
2.1.4 การตรวจสอบและประเมินโมเดลสมการโครงสร้าง.....	17
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารพุทธวิธี.....	19
2.2.1 ความหมายการบริหารพุทธวิธี .....	19
2.2.2 ประเภทการบริหารพุทธวิธี.....	20
2.2.3 คำสำคัญบริหารตามหลักพุทธวิธี .....	21
2.2.4 หลักการบริหารตามหลักพุทธวิธี .....	22
2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักพุทธวิธี.....	23

2.3 แนวคิดคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา.....	25
2.3.1 ความหมายผู้ประกอบการ.....	25
2.3.2 คุณลักษณะผู้ประกอบการ.....	26
2.3.3 ประเภทผู้ประกอบการ .....	27
2.3.4 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา.....	27
2.3.5 งานวิจัยเกี่ยวกับการคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ.....	28
2.4 แนวคิดทฤษฎีการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการ ของนักศึกษา.....	30
2.4.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารตามหลักพุทธวิธี.....	30
2.4.2 ความหมายการบริหารตามหลักพุทธวิธี.....	31
2.4.3 ประเภทการบริหารตามหลักพุทธวิธี.....	31
2.5 องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการ ของนักศึกษา.....	35
2.5.1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี.....	35
2.5.2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล.....	45
2.5.3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา.....	60
2.6 บริบทสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	72
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	75
<b>บทที่ 3 บทเนื้อหาเฉพาะของหัวเรื่อง .....</b>	<b>77</b>
<b>ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อ         คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการ         อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เอกสารและการ         สัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้ .....</b>	<b>78</b>
<b>ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลบริหารตามหลักพุทธวิธีและ         คุณลักษณะประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการ         อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีรายละเอียด         ต่อไปนี้ .....</b>	<b>81</b>



5.2.1 อภิปรายผลศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีและ คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	169
5.2.2 อภิปรายผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธ วิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	170
5.2.3 ผลประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ.....	173
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	173
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	173
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป .....	174
บรรณานุกรม .....	175
ภาคผนวก.....	208
ภาคผนวก ก.....	209
ภาคผนวก ข.....	211
ภาคผนวก ค.....	216
ภาคผนวก ง.....	219
ภาคผนวก จ.....	246
ภาคผนวก ฉ.....	254
ภาคผนวก ช.....	258
ภาคผนวก ซ.....	265
ประวัติผู้เขียนดุษฎีนิพนธ์.....	275

# สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีนักการศึกษา.....	33
ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธี.....	39
ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะวิชาชีพรูทอาชีพศึกษายุคดิจิทัล .....	50
ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบหลักคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา.....	64
ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) .....	81
ตารางที่ 3.2 กลุ่มจำนวนตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey & H.B. Lee.....	82
ตารางที่ 3.3 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย.....	83
ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อ.....	94
ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ.....	96
ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม .....	97
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธี ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	99
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
องค์ประกอบหลักที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี (Management based on Buddhist principles).....	100
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี	
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning) .....	101
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี	
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดองค์กรที่ส่งเสริมความพากเพียร (Resilient Organizing) .....	102
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี	
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership).....	103
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี	
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Reflective Coordination) .....	104

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี องค์ประกอบย่อยที่ 5 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control) .....	105
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อ คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era) .....	106
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบหลักสมรรถนะ วิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Knowledge of subjects and teaching) .....	107
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครู อาชีวศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง (Active and practical learning management) .....	108
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครู อาชีวศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback) .....	109
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครู อาชีวศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม (Curriculum development and innovation) .....	110
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครู อาชีวศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 5 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน (Integrating digital technology in teaching) .....	111
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครู อาชีวศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Professional development and collaborative networking) .....	112
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อ คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs) .....	113

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลัก คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation).....	114
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลัก คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Rational Risk-Taking).....	115
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลัก คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความมุ่งมั่นและความมีวินัย (Commitment and discipline) .....	116
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลัก คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความต้องการความสำเร็จ (Need for success).....	117
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลัก คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ (Recognizing Opportunities and Exploiting Them).....	118
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลัก คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and teamwork) .....	119
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ .....	120
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารตามหลักพุทธวิธี (Executive competencies)	121
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบฯ (ต่อ) .....	122
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era) .....	123
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era) .....	126
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	128

ตารางที่ 4.31 สรุปองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อ  
 คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 ..... 130

ตารางที่ 4.32 สรุปองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อ  
 คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา..... 139

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 139

ตารางที่ 4.34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อ  
 คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 โดยอิงสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Seminar) ..... 144

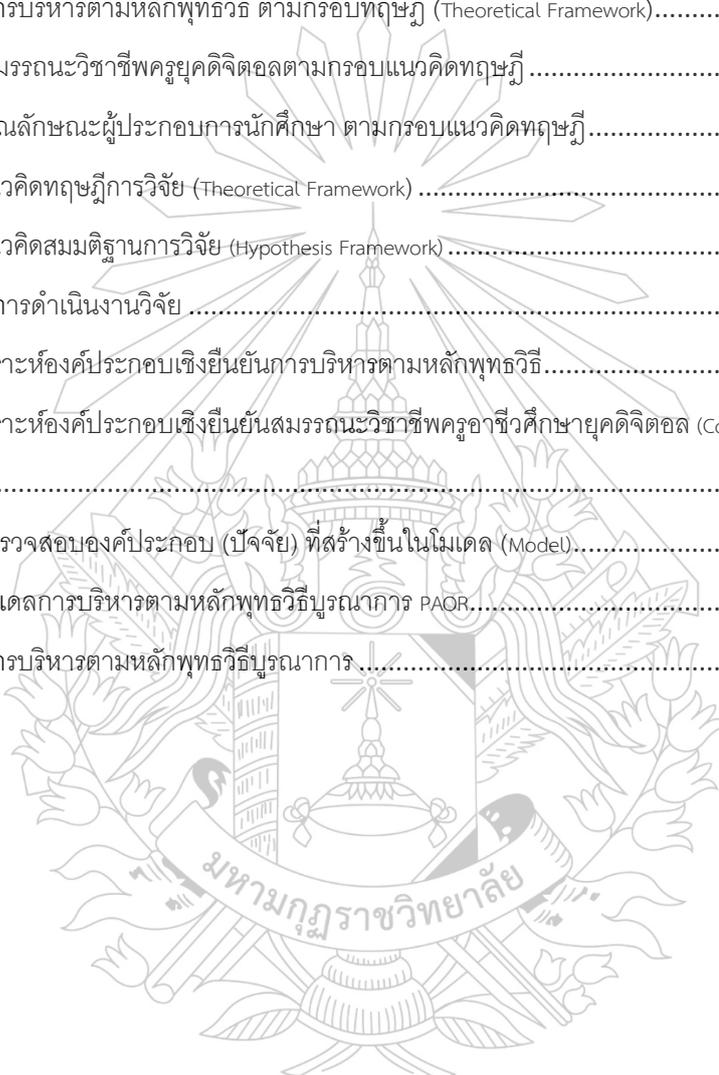
ตารางที่ 4.35 ผลการประเมินของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR โดย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
 (Stakeholders)..... 156



# สารบัญรูปภาพ

## หน้า

ภาพที่ 2.1 โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ตามกรอบทฤษฎี (Theoretical Framework).....	35
ภาพที่ 2.2 โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธี ตามกรอบทฤษฎี (Theoretical Framework).....	41
ภาพที่ 2.3 โมเดลสมรรถนะวิชาชีพครูยุคดิจิทัลตามกรอบแนวคิดทฤษฎี.....	52
ภาพที่ 2.4 โมเดลคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี.....	66
ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัย (Theoretical Framework) .....	75
ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Framework) .....	76
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย .....	77
ภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารตามหลักพุทธวิธี.....	121
ภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล (Confirmatory Factor Analysis: CFA) .....	123
ภาพที่ 4.3 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบ (ปัจจัย) ที่สร้างขึ้นในโมเดล (Model).....	138
ภาพที่ 4.4 (ร่าง) โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR.....	140
ภาพที่ 4.5 โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ.....	152



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบทการพัฒนาประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 เผชิญความท้าทายที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากทั้งปัจจัยภายนอกและภายในประเทศ ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลกจากการปฏิวัติดิจิทัล การก้าวสู่อุตสาหกรรม 4.0 การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 การเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ขณะที่ปัจจัยภายในประเทศครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัย ปัญหาการติดก้นบ้นรายได้ปานกลาง การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมของประชากร ผลกระทบจากการพัฒนาเศรษฐกิจต่อทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนปัญหาคุณภาพและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมถึงข้อจำกัดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิทยาศาสตร์ ภาษา เทคโนโลยี การบริหารจัดการ และคุณธรรมจิตสาธารณะ สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อยกระดับระบบการศึกษาให้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการในทุกระดับการศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาสามารถกำหนดแนวคิด ปรัชญา และวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579)

หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน กำกับ ติดตาม และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ผ่านระบบการบริหารจัดการที่ครอบคลุมบุคลากร หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนทรัพยากรและกลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของผู้เรียนให้สอดคล้องกับระดับและประเภทการศึกษาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้สถาบันผลิตและพัฒนาครูในฐานะกลไกหลักของระบบการศึกษา ควรมีบทบาทในการเตรียมความพร้อมครูก่อนประจำการและยกระดับสมรรถนะวิชาชีพของครูประจำการให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคใหม่ อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Kigotho, 2023)

ในขณะเดียวกัน แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนให้มีความพร้อมต่อเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยมุ่งยกระดับสมรรถนะกำลังคนในทุกสาขาอาชีพทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้สามารถสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรสายดิจิทัลให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านตามมาตรฐานสากล เพื่อสนับสนุนการสร้างงานและการจ้างงานที่มีมูลค่าสูง ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ดังกล่าวประกอบด้วยแผนงานหลักด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลของกำลังคนทุกช่วงวัย การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน และการพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนภารกิจและสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559)

การบริหารตามหลักพุทธวิธีเป็นแนวคิดสำคัญที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว โดยมุ่งพัฒนาคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น ผ่านการประยุกต์ใช้หลักสติ ความเมตตา และสัมมาอาชีวะ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม การคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายทางธุรกิจกับประโยชน์ส่วนรวม ทั้งยังเอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ความกล้ารับความเสี่ยง และความสามารถในการปรับตัวภายใต้กรอบจริยธรรมทางธุรกิจ อันนำไปสู่การพัฒนาผู้ประกอบการที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน (Zsolnai & Kovács, 2021; Stirling, 2020; Muzzenberg, 2014; Valliere, 2015)

สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ แม้มีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนสายอาชีพของประเทศ แต่ยังคงประสบปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนและความไม่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเฉพาะผลลัพธ์ด้านคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาที่ยังไม่สามารถตอบสนอง ความคาดหวังของภาคอุตสาหกรรมและชุมชนท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอ ประกอบกับข้อจำกัดด้าน ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านวิทยาศาสตร์ ภาษา และเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ยังไม่ทั่วถึง การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะของผู้เรียนที่ยังไม่ปรากฏผล อย่างชัดเจน รวมถึงระบบกำกับ ติดตาม และประเมินคุณภาพภายในที่มุ่งเน้นเชิงเอกสารมากกว่าการใช้ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้การพัฒนาคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการยังไม่ถูกกำหนดเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารสถานศึกษา

ภายใต้บริบทดังกล่าว การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา เข้ากับกระบวนการบริหารสมัยใหม่ตามแนวคิด POCCC ของ Fayol จึงเป็นแนวทางเชิง นวัตกรรมที่สามารถเติมเต็มข้อจำกัดของการบริหารแบบดั้งเดิม โดยทำให้ระบบบริหารมีทั้งโครงสร้าง ที่ชัดเจนและมีมิติด้านคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความเป็นมนุษย์ อันเอื้อต่อการยกระดับ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิต โต), 2560; Fayol, 1949)

จากเหตุผลและบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยเรื่อง โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษา โดยมุ่งนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ สนับสนุนการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษา และเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อคุณภาพและมาตรฐานของบัณฑิตในระดับชาติและนานาชาติภายหลังจากการติดตั้งเสรีจิงค์ออยเปิดไฟล์นี้ขึ้นมาเพื่อตรวจสอบรูปแบบอักษรที่ติดตั้ง

## 1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยอะไรบ้าง

1.2.2 ความสอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.3 โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.3 เพื่อประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษารวบรวมข้อมูลเรื่องโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

### 1.5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ (ร้อยแก่นสารสินธุ์) จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด 2) วิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ 3) วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด 4) วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น 5) วิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น 6) วิทยาลัยเทคนิคชุมแพ 7) วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม 8) วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม 9) วิทยาลัยการอาชีพมหาสารคาม 10) วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ 11) วิทยาลัยเทคนิคเขาวง 12) วิทยาลัยการอาชีพกาฬสินธุ์ และ 13) วิทยาลัยเทคนิคพยัคฆภูมิพิสัย

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 13 แห่ง รวม 1644 คน

### 1.5.3 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้อำนวยการ ครู ที่เกี่ยวข้องสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ (ร้อยแก่นสารสินธุ์)

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Comrey และ Lee (1992) เพื่อให้มีความเพียงพอและความเชื่อมั่นในการวิเคราะห์ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 604 คน ได้มาด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวใช้ในการสังเคราะห์และยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### 1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดช่วงระยะเวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูลการวิจัยระหว่างปีการศึกษา 2566 - 2568 และสิ้นสุดกระบวนการศึกษาวิจัย เพื่อรายงานผลการวิจัยเสร็จสิ้นในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568

### 1.5.5 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเพื่อกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ขณะที่การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ผลการวิจัยนำเสนอในรูปแบบรายงานการวิจัย 5 บท ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด ดังต่อไปนี้

1) ขอบเขตเนื้อหาสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การสังเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสารและงานวิจัย ผสานกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแปร (Variables) ที่สำคัญ 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ การบริหารตามหลักพุทธวิธี เนื้อหาในส่วนนี้คือ "นวัตกรรมทางความคิด" ของผู้วิจัย ที่นำทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ของตะวันตก คือ POCCC ของ Henri Fayol มาบูรณาการเข้ากับหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท 4 จนเกิดเป็น 5 องค์ประกอบใหม่ ได้แก่

1. การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning) การผสม Planning เข้ากับ ฉันทะ
2. การจัดองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร (Resilient Organizing) การผสม Organizing เข้ากับ วิริยะ
3. การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership) การผสม Commanding เข้ากับ จิตตะ
4. การประสานงานแบบสะท้อนคิด (Reflective Coordination) การผสม Coordinating เข้ากับ วิมังสา
5. การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control) การผสม Controlling เข้ากับ วิมังสา

กลุ่มที่ 2 ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator Variable) คือ "สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล" เนื้อหาครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูยุคใหม่ 6 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (PCK) (2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (3) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (4) การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม (5) การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล และ (6) การพัฒนาวิชาชีพและเครือข่าย

กลุ่มที่ 3 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ "คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา" เนื้อหามุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (2) ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (3) ความมุ่งมั่นและมีวินัย (4) ความต้องการความสำเร็จ (5) การรับรู้โอกาส และ (6) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

2) ขอบเขตเนื้อหาสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 2 สอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Validation) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณขั้นสูง เนื้อหาสำคัญประกอบด้วย

2.1 การทดสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) เนื้อหาในส่วนนี้ พิสูจน์สมมติฐานการวิจัยว่า ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยเฉพาะการทดสอบว่า "การบริหารตามหลักพุทธวิธี" ส่งผลทางตรงต่อ "สมรรถนะครู" และส่งผลทางอ้อมไปยัง "คุณลักษณะผู้ประกอบการ" ของนักศึกษจริงหรือไม่

2.2 การวิเคราะห์ทางสถิติ (Statistical Analysis) เนื้อหาครอบคลุมการใช้สถิติ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวแปร และ โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบดัชนีความกลมกลืน (Model Fit Indices) เช่น Chi-square, CFI, TLI, RMSEA ว่าโมเดลที่เราสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลจริงหรือไม่

3) ขอบเขตเนื้อหาสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 3 การประเมินโมเดล ซึ่งเป็นขั้น "การนำไปใช้จริงและประเมินผล (Implementation & Evaluation)" ขอบเขตเนื้อหาจะเน้นไปที่การประยุกต์ใช้โมเดลในบริบทจริง ได้แก่

3.1 กระบวนการขับเคลื่อนด้วยวงจร PAOR คือ การนำโมเดลไปขับเคลื่อนผ่านวงจรคุณภาพที่บูรณาการหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย P (Plan/วางแผนด้วยฉันทะ) - A (Act/ปฏิบัติด้วยวิริยะ) - O (Observe/สังเกตด้วยจิตตะ) - R (Reflect/สะท้อนคิดด้วยวิมังสา) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื้อหาครอบคลุมการประเมิน 2 ด้าน คือ (1) การใช้เทคนิค การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโมเดล, และ (2) การประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่ ผู้บริหารและครู ต่อการนำโมเดลไปใช้จริงในสถานศึกษา

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ประโยชน์เชิงวิชาการของการวิจัยครั้งนี้ คือการพัฒนาโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา อันเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา โดยผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดและจัดทำคู่มือการบริหาร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.6.2 ประโยชน์เชิงนโยบายของการวิจัยครั้งนี้ คือหน่วยงานด้านการศึกษาระดับนโยบายสามารถนำโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนานักศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานทางการศึกษามีทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.3 ประโยชน์ทางสังคมของการวิจัยครั้งนี้ คือการพัฒนานักศึกษาตามแนวทางที่ผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสถานประกอบการ ส่งผลให้คุณภาพและมาตรฐานของนักศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพต่อภาคอุตสาหกรรมและสังคมโดยรวม

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งนับเป็นองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมทางการบริหารจัดการศึกษาในด้านอาชีวศึกษา โมเดลดังกล่าวมีคุณค่าและคุณภาพในเชิงวิชาการ สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบการบริหาร รวมทั้งเป็นฐานในการจัดทำคู่มือการบริหารตามหลักพุทธวิธีเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

1.7.2 การบริหารตามหลักพุทธวิธี หมายถึง การบริหารตามหลักพุทธวิธี หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่บูรณากรหลักอริยสัจ 4 อันเป็นฐานทางจิตวิญญาณและปัญญาของพระพุทธศาสนา เข้ากับหลักการบริหารสมัยใหม่ของอองรี ฟาโยล (POCCC) อย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยฉันทะ การจัดองค์การที่เสริมสร้างวิริยะ การนำองค์การด้วยจิตตะ การประสานงานด้วยวิมังสา และการควบคุมเพื่อการพัฒนาด้วยวิมังสา ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารที่คำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์ การใช้สติปัญญาในการตัดสินใจ

และการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร

1.7.2.1 การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่บูรณาการหลักฉันทะ ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในตามหลักพุทธจิตวิทยา เข้ากับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร การวางแผนลักษณะนี้มุ่งสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นร่วมของบุคลากร โดยเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรกับความหมายและคุณค่าในการทำงาน ส่งผลให้เกิดพลังขับเคลื่อนจากภายในและการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่

1.7.2.2 การจัดการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจ หมายถึง การออกแบบโครงสร้าง บทบาท และระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเสริมสร้างวิริยะ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ความชัดเจนของภารกิจ และความยุติธรรมในกระบวนการบริหาร การจัดการในลักษณะนี้เชื่อมโยงงานกับเป้าหมายที่มีความหมาย เปิดพื้นที่ให้บุคลากรใช้ศักยภาพและตัดสินใจอย่างรับผิดชอบ อันนำไปสู่ความภาคภูมิใจ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.7.2.3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ หมายถึง แนวทางภาวะผู้นำที่ยึดจิตตะเป็นฐาน โดยมุ่งใช้สติ ความตระหนักรู้ และความเอาใจใส่ในการนำองค์กร ผู้นำทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านความจริงใจ คุณธรรม และความไว้วางใจ การนำลักษณะนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก เสริมสร้างความเชื่อมั่น ความยืดหยุ่น และแรงบันดาลใจในการบรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร

1.7.2.4 การประสานงานแบบสะท้อนคิด หมายถึง กระบวนการประสานงานที่บูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบกับการใช้วิม้งสาในการไตร่ตรอง วิเคราะห์ และเรียนรู้จากการปฏิบัติการประสานงานลักษณะนี้เน้นการสื่อสารสองทิศทาง การมีส่วนร่วม และการพิจารณาความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ อย่างรอบด้าน เพื่อให้เกิดเอกภาพในการดำเนินงานและการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

1.7.2.5 การควบคุมเพื่อการพัฒนา หมายถึง กระบวนการควบคุมที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนามากกว่าการกำกับตรวจสอบ โดยอาศัยวิม้งสาในการประเมิน สะท้อนคิด และให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเป็นระบบ การควบคุมลักษณะนี้ช่วยสร้างสมดุลระหว่างมาตรฐานและนวัตกรรม เสริมสร้างความรับผิดชอบและการตระหนักรู้ในตนเอง นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความยั่งยืนขององค์กร

1.7.3 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการของครู ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับการจัดการเรียนรู้สายอาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีทั้งสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทอุตสาหกรรมยุค 4.0 ครูต้อง มีความรู้เชิงนโยบายและกรอบสมรรถนะดิจิทัล สามารถออกแบบการเรียนรู้ การสื่อสาร การประเมิน และการพัฒนาวิชาชีพบนฐานข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ อันนำไปสู่คุณภาพและความยั่งยืนของ การอาชีวศึกษาในสังคมดิจิทัล

1.7.3.1 ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการบูรณา การความรู้เชิงวิชาชีพกับศาสตร์การสอน เพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการมีส่วนร่วมเชิงลึก กระบวนการดังกล่าวตั้งอยู่บนกรอบแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ และทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ มุ่งพัฒนาการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างความรู้ใหม่ที่ เชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง

1.7.3.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง หมายถึง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง และสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ ผ่าน กิจกรรมที่มีเป้าหมายและความหมาย การเรียนรู้ลักษณะนี้ช่วยพัฒนาทั้งมิติพฤติกรรม ความคิด และสังคม ส่งเสริมสมรรถนะในการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.7.3.3 การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง กระบวนการใช้ข้อมูลจากการ เรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งติดตามความก้าวหน้า วิเคราะห์ช่องว่างของการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนและทันเวลา การประเมินในลักษณะนี้ ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างการกำกับตนเอง การคิดวิเคราะห์ และ แรงจูงใจของผู้เรียน

1.7.3.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการวางแผน ออกแบบ และปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา ความต้องการของผู้เรียน และ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตรเชิงนวัตกรรมมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ และการสร้างสมรรถนะมากกว่าการถ่ายทอดเนื้อหา อันเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน

1.7.3.5 การผสมผสานความรู้ด้านเทคโนโลยี เนื้อหาวิชา และวิธีการสอนเข้าด้วยกันอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ร่วมกันของ

ผู้เรียน การบูรณาการดังกล่าวมุ่งสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ที่ผู้เรียนสามารถสืบค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

1.7.3.6 การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในลักษณะชุมชนวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาในมิติดังนี้ช่วยเสริมพลังทางวิชาการ ลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่สนับสนุนความยั่งยืนขององค์กรการศึกษา

1.7.4 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา หมายถึง ชุดสมรรถนะเชิงบูรณาการที่ทำให้ นักศึกษาสามารถมองเห็น วิเคราะห์ และแปรเปลี่ยนโอกาสให้เป็นการปฏิบัติจริง ผ่านการระดมทรัพยากร การสร้างทีม และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย มิติด้านจิตวิทยา พฤติกรรม และสภาพแวดล้อม ซึ่งมีได้เป็นลักษณะโดยกำเนิด หากสามารถพัฒนา และบ่มเพาะได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ในบริบทการศึกษา

1.7.4.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถทางปัญญาในการ ตระหนักต่อปัญหา ช่องว่าง หรือโอกาสใหม่ และพัฒนาแนวคิดที่มีทั้งความใหม่และความเหมาะสมต่อบริบท ความคิดสร้างสรรค์เชิงผู้ประกอบการตั้งอยู่บนการบูรณาการความรู้เนื้อหา กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ และแรงจูงใจภายใน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลอง การเรียนรู้จากความล้มเหลว และการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน

1.7.4.2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความพร้อมในการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอนบนพื้นฐานของข้อมูล การวิเคราะห์ และการประเมินขีดความสามารถของตนเอง ผู้ประกอบการเลือกความเสี่ยงระดับปานกลางที่สามารถคาดการณ์และจัดการได้ โดยเชื่อมโยงการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการยอมรับความคลุมเครืออย่างมีวิจารณญาณ

1.7.4.3 ความมุ่งมั่นและความมีวินัย หมายถึง ความสามารถในการยึดมั่นเป้าหมายระยะยาว และดำเนินพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอผ่านการควบคุมตนเอง การจัดการเวลา และการรักษามาตรฐานงาน ความมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนคุณค่า ขณะที่ความมีวินัยแปลงเจตนารมณ์ให้เป็นการกระทำต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนทั้งด้านการเรียนและการทำงาน

1.7.4.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการเชิงระบบในการ ออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะ การคิด ขั้นสูง และการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง ผ่านความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการประเมิน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.7.4.5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นและ ตีความโอกาสสร้างคุณค่าใหม่ ควบคู่กับการลงมือแปรเปลี่ยนโอกาสนั้นให้เป็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ ผ่านการระดมทรัพยากร การออกแบบรูปแบบการดำเนินงาน และการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็น ระบบ ทำให้แนวคิดสามารถพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิบัติได้จริง

1.7.4.6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้าง แรงบันดาลใจ และหลอมรวมบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมบนฐานความไว้วางใจและความรับผิดชอบ ร่วม ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงและการสร้างทีมที่มีบทบาทชัดเจน การสื่อสารมีประสิทธิภาพ และ ทักษะเสริมกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ยกระดับผลการดำเนินงานและความสำเร็จของผู้ประกอบการใน บริบทการศึกษา

1.7.5 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง กลุ่มสถาบันการศึกษาของ รัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำหน้าที่จัด การศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีบัณฑิต ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคน ด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของตลาดแรงงานในภูมิภาค อย่างเป็นระบบ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำเสนอตามหัวข้อดังนี้

#### 2.1 แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้าง

2.1.1 ความหมายของโมเดลสมการโครงสร้าง

2.1.2 ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง

2.1.3 การสร้างและพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง

2.1.4 การตรวจสอบและประเมินโมเดลสมการโครงสร้าง

#### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพุทธวิธี

2.2.1 ความหมายการบริหารพุทธวิธี

2.2.2 ประเภทการบริหารพุทธวิธี

2.2.3 คำสำคัญบริหารตามหลักพุทธวิธี

2.2.4 หลักการบริหารตามหลักพุทธวิธี

2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักพุทธวิธี

#### 2.3 แนวคิดคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

2.3.1 ความหมายผู้ประกอบการ

2.3.2 คุณลักษณะผู้ประกอบการ

2.3.3 ประเภทผู้ประกอบการ

2.3.4 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

2.3.5 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ

#### 2.4 แนวคิดทฤษฎีการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของ

นักศึกษา

2.4.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารตามหลักพุทธวิธีฯ

2.4.2 ความหมายการบริหารตามหลักพุทธวิธีฯ

2.4.3 ประเภทการบริหารตามหลักพุทธวิธีฯ

2.5 องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา

2.5.1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี

2.5.1.1 ทฤษฎีการบริหารขององรี ฟาโยล (Henri Fayol)

2.5.1.2 ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol (Henri Fayol) ตามหลัก

พุทธวิธี

2.5.1.3 ทฤษฎีการบริหารขององรี ฟาโยล (Henri Fayol) กับหลักพุทธ

ธรรม

2.5.1.4 องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธี

2.5.2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล

2.5.2.1 ความหมายของสมรรถนะวิชาชีพครู

2.5.2.2 ความหมายสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล

2.5.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล

2.5.3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

2.5.3.1 ความหมายของคุณลักษณะผู้ประกอบการ

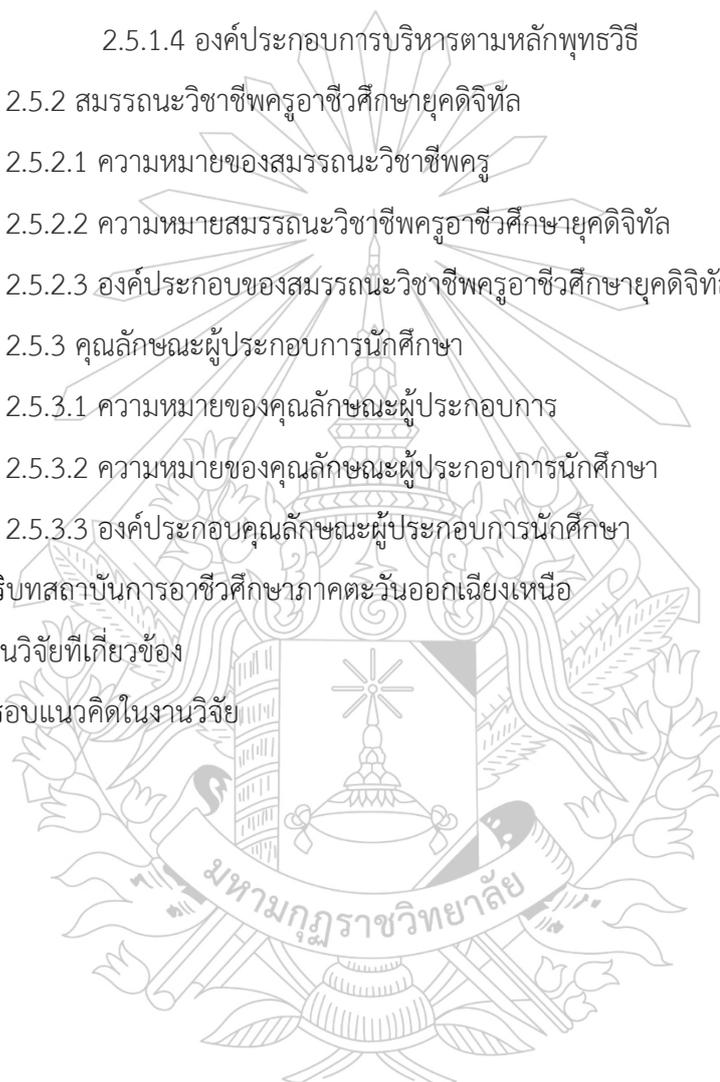
2.5.3.2 ความหมายของคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

2.5.3.3 องค์ประกอบคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

2.6 บริบทสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8 กรอบแนวคิดในงานวิจัย



## 2.1 แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้าง

### 2.1.1 ความหมายของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

นักวิชาการกล่าวถึง ความหมายของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ดังนี้

Jöreskog (1993) อธิบายว่า โมเดลสมการโครงสร้างเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง โดยใช้ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแทนการวัด จุดเด่นสำคัญของ SEM คือการบูรณาการการวิเคราะห์องค์ประกอบกับการวิเคราะห์เส้นทาง ทำให้สามารถทดสอบโมเดลเชิงทฤษฎีที่มีความซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งคำนึงถึงความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปร

Bentler (1995) ระบุว่า SEM เป็นกรอบการวิเคราะห์เชิงยืนยันที่ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรหลายตัวในโมเดลเดียวกัน การประเมินความเหมาะสมของโมเดลจำเป็นต้องอาศัยดัชนีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น CFI และ RMSEA เพื่อยืนยันว่าโมเดลเชิงทฤษฎีสามารถอธิบายข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

Kline (2016) ให้ความเห็นว่า SEM เป็นเทคนิคที่มีความยืดหยุ่นสูงในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและตรวจสอบทฤษฎีเป็นสำคัญ สามารถวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงหลายตัวได้พร้อมกัน ทั้งนี้ การใช้ SEM จำเป็นต้องคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างและการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

Byrne (2010) อธิบายว่า SEM เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ทดสอบโมเดลเชิงทฤษฎีโดยเชื่อมโยงตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้อย่างเป็นระบบ จุดเด่นของ SEM คือความสามารถในการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัด และการประเมินความเหมาะสมของโมเดลผ่านดัชนีหลายตัวรวมทั้งการเปรียบเทียบโมเดลทางเลือกภายใต้กรอบทฤษฎีเดียวกัน

Arbuckle (2014) ชี้ให้เห็นว่า SEM เป็นการพัฒนาต่อยอดจากการวิเคราะห์ถดถอยและการวิเคราะห์เส้นทาง เพื่อรองรับการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในโมเดลที่มีความซับซ้อน การใช้ SEM อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องกำหนดโมเดลให้ชัดเจนก่อนการประมาณค่าพารามิเตอร์ และเลือกรูปแบบการประมาณค่าที่สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลและขนาดตัวอย่าง

Hoyle (2012) อธิบายว่า SEM เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่ยึดกรอบทฤษฎีเป็นฐานในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยสามารถประยุกต์ใช้กับข้อมูลหลากหลายประเภท อย่างไรก็ตาม การใช้ SEM ต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมข้อมูล การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น และการปรับปรุงโมเดลบนพื้นฐานทางทฤษฎี เพื่อรักษาความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์

Hair et al. (2014) ระบุว่า SEM เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูงที่สามารถจัดการตัวแปรแฝง วิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม และประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันก่อนการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง และประเมินความสอดคล้องของโมเดลด้วยดัชนีหลายตัวร่วมกัน

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงผ่านตัวแปรสังเกตได้ โดยประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง ซึ่งช่วยให้สามารถวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมได้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเพิ่มความแม่นยำและความน่าเชื่อถือในการทดสอบโมเดลเชิงทฤษฎี

### 2.1.2 ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง

นักวิชาการกล่าวถึง ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง ดังนี้

Kline (2016) อธิบายว่า โมเดลสมการโครงสร้างสามารถจำแนกออกเป็น 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์เส้นทาง ซึ่งมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรสังเกตได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งใช้ทดสอบโครงสร้างของตัวแปรแฝงตามกรอบทฤษฎี และโมเดลตัวแปรแฝง ซึ่งใช้ตัวแปรแฝงเป็นแกนกลางในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภายในโมเดลเชิงทฤษฎี

Byrne (2010) เสนอการจำแนกโมเดลสมการโครงสร้างออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์เส้นทาง โมเดลเส้นโค้งการเจริญเติบโตของตัวแปรแฝง การวิเคราะห์พหุตัวแปร และโมเดลตัวแปรแฝง โดยแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์การวิจัยและลักษณะของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

Little (2013) ขยายกรอบการจำแนกโมเดลสมการโครงสร้างออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ โมเดลตัวแปรแฝง การวิเคราะห์เส้นทาง โมเดลการเจริญเติบโต โมเดลหลายกลุ่ม และโมเดลตามช่วงเวลา ซึ่งมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุควบคู่กับการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

Marsh และ Hocevar (2021) ระบุว่า โมเดลสมการโครงสร้างสามารถจำแนกออกเป็นหลายประเภท ได้แก่ โมเดลตัวแปรแฝง โมเดลการวิเคราะห์เส้นทาง โมเดลพหุแปร โมเดลการเจริญเติบโต และโมเดลแบบไขว้ตามเวลา โดยเน้นการประยุกต์ใช้ SEM เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและพลวัตของตัวแปรภายใต้โครงสร้างเชิงทฤษฎีที่แตกต่างกัน

Bentler และ Yuan (2020) เสนอว่า โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยรูปแบบการวิเคราะห์ที่หลากหลาย เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการเจริญเติบโตของตัวแปรแฝง โมเดลพหุแปร และโมเดลสมการโครงสร้างแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการ

ผสานแนวทางการวิเคราะห์หลายรูปแบบเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างเป็นระบบและครอบคลุม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) สามารถจำแนกออกเป็น 5 ประเภทหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์เส้นทาง โมเดลตัวแปรแฝง โมเดลการเปลี่ยนแปลงตามเวลา และโมเดลการวิเคราะห์หลายกลุ่ม ทั้งนี้ การเลือกใช้รูปแบบของ SEM ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ลักษณะของข้อมูล และกรอบแนวคิดทางทฤษฎี เพื่อให้การวิเคราะห์มีความถูกต้องและมีความหมายเชิงทฤษฎี

### 2.1.3 การสร้างและพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง

นักวิชาการกล่าวถึง การสร้างและพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง ดังนี้

Jöreskog (1993) เสนอแนวทางการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างในฐานะเครื่องมือสำหรับการทดสอบทฤษฎี โดยเริ่มจากการกำหนดโมเดลตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีอย่างชัดเจน จากนั้นประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากพบว่าโมเดลยังไม่เหมาะสม จึงดำเนินการปรับปรุงบนพื้นฐานเหตุผลทางทฤษฎีควบคู่กับดัชนีการปรับปรุง ทั้งนี้ให้ความสำคัญกับการระบุโมเดลและการเลือกวิธีประมาณค่าที่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลและขนาดตัวอย่าง

Byrne (2010) อธิบายว่าการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเป็นกระบวนการเชิงระบบ เริ่มจากการกำหนดโมเดลตามทฤษฎี การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูล และการทดสอบโมเดลการวัดก่อนการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง โดยเน้นการประเมินความสอดคล้องของโมเดลด้วยดัชนีหลายตัว พร้อมทั้งการปรับปรุงและเปรียบเทียบโมเดลบนพื้นฐานทางทฤษฎี เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงและความคงทนของโมเดล

Bentler (1995) เสนอแนวทางการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างโดยยึดกรอบทฤษฎีเป็นแกนหลัก และประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีความสอดคล้องที่หลากหลาย โดยเฉพาะดัชนี CFI กระบวนการพัฒนาโมเดลประกอบด้วย การกำหนดโมเดล การเลือกวิธีประมาณค่าที่เหมาะสม การตรวจสอบค่าพารามิเตอร์และค่าความเหลือ รวมถึงการปรับปรุงโมเดลภายใต้เหตุผลเชิงทฤษฎี

Arbuckle (2014) เสนอแนวทางการวิเคราะห์และพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS ในลักษณะเป็นขั้นตอน เริ่มจากการกำหนดโมเดลตามกรอบทฤษฎี การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีที่สอดคล้องกับลักษณะข้อมูล และการประเมินความสอดคล้องของโมเดลด้วยดัชนีสำคัญ ทั้งนี้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล เช่น ค่าผิดปกติและค่าสูญหาย เพื่อเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์

Kaplan (2009) นำเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเบส โดยเริ่มจากการกำหนดโมเดลตามกรอบทฤษฎีและการกำหนดการแจกแจงก่อนของพารามิเตอร์ จากนั้นใช้การ

อนุमानเชิงเบส์เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์และสะท้อนความไม่แน่นอนของโมเดล แนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสมสำหรับสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดด้านขนาดตัวอย่างหรือโมเดลที่มีความซับซ้อนสูง

Hoyle (2012) อธิบายว่าการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างในงานวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดโมเดลตามทฤษฎี การเตรียมและตรวจสอบข้อมูล การประมาณค่าและประเมินความสอดคล้องของโมเดล ไปจนถึงการปรับปรุงและการแปลผล โดยเน้นการรายงานผลอย่างครบถ้วนและโปร่งใสเพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือเชิงวิชาการ

Hair et al. (2014) เสนอแนวทางการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างในงานวิจัยด้านธุรกิจและการจัดการเป็นกระบวนการเชิงขั้นตอน เริ่มจากการกำหนดโมเดลและแผนภาพเส้นทางตามทฤษฎี ตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันก่อนการทดสอบโมเดลโครงสร้าง โดยเน้นว่าโมเดลการวัดที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นเป็นเงื่อนไขสำคัญของการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างและพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ต้องยึดกรอบทฤษฎีเป็นฐาน ครอบคลุมการกำหนดโมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง การตรวจสอบการระบุโมเดลและคุณภาพข้อมูล การเลือกวิธีประมาณค่าที่เหมาะสม และการประเมินความสอดคล้องของโมเดลด้วยดัชนีหลายตัว ทั้งนี้ การปรับปรุงโมเดลควรดำเนินการบนเหตุผลทางทฤษฎีควบคู่กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้โมเดลมีความเหมาะสมทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงวิธีวิจัย

#### 2.1.4 การตรวจสอบและประเมินโมเดลสมการโครงสร้าง

นักวิชาการกล่าวถึง การตรวจสอบและประเมินโมเดลสมการโครงสร้าง ดังนี้

Kline (2016) เสนอแนวทางการประเมินโมเดลสมการโครงสร้างโดยเน้นการใช้ดัชนีความสอดคล้องหลายตัวร่วมกัน แทนการพิจารณาค่าไคสแควร์เพียงอย่างเดียวซึ่งมีความไวต่อขนาดตัวอย่าง โดยแนะนำให้ประเมินความสอดคล้องของโมเดลจากหลายมิติ ได้แก่ ค่าไคสแควร์และค่า p-value ดัชนี RMSEA พร้อมช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ดัชนี CFI หรือ TLI และดัชนี SRMR เพื่อสะท้อนความเหมาะสมของโมเดลในภาพรวมอย่างรอบด้าน

Hu และ Bentler (1999) เสนอเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของโมเดลที่เข้มงวดขึ้น โดยระบุว่าโมเดลที่มีความสอดคล้องดีควรมีค่า CFI และ TLI ไม่น้อยกว่า 0.95 ค่า RMSEA ไม่เกิน 0.06 และค่า SRMR ไม่เกิน 0.08 พร้อมเสนอแนวคิดการใช้ดัชนีอย่างน้อยสองตัวร่วมกัน (Two-Index Presentation Strategy) เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจ ทั้งนี้ผู้เขียนเน้นว่าเกณฑ์ดังกล่าวเป็นแนวทางทั่วไปซึ่งควรพิจารณาให้สอดคล้องกับลักษณะโมเดลและบริบทการวิจัย

Byrne (2010) ให้ความสำคัญกับการประเมินโมเดลสมการโครงสร้างในภาพรวม ไม่จำกัดเฉพาะค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ควรพิจารณาความสอดคล้องเชิงทฤษฎีควบคู่กัน

โดยแนะนำให้ตรวจสอบค่าความเหลือมาตรฐานและดัชนีการปรับปรุงเพื่อระบุแหล่งของความไม่สอดคล้องในโมเดล รวมทั้งพิจารณานัยสำคัญ ขนาด และทิศทางของค่าสัมประสิทธิ์ เพื่อยืนยันความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีของโมเดล

Hair และคณะ (2014) เสนอแนวทางการประเมินโมเดลสมการโครงสร้างอย่างเป็นระบบ โดยแยกการประเมินออกเป็นโมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง ในส่วนของโมเดลการวัดควรตรวจสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของตัวชี้วัด เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ความเชื่อมั่นรวม และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ ขณะที่การประเมินโมเดลโครงสร้างควรพิจารณาค่าอธิบายความแปรปรวน ขนาด และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เพื่อยืนยันความหมายทางทฤษฎีของโมเดล

Bollen (1989) เน้นว่าการประเมินโมเดลสมการโครงสร้างควรยึดกรอบทฤษฎีเป็นแกนหลัก ควบคู่กับการใช้ดัชนีความสอดคล้องอย่างระมัดระวัง โดยชี้ให้เห็นข้อจำกัดของดัชนีที่อาจได้รับอิทธิพลจากขนาดตัวอย่างและความซับซ้อนของโมเดล การประเมินจึงควรครอบคลุมทั้งความสอดคล้องโดยรวม ความสอดคล้องเฉพาะส่วน การตรวจสอบค่าพารามิเตอร์ และความเหมาะสมของโมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง

Allison (2003) ให้ความสำคัญกับการจัดการข้อมูลที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของ SEM โดยเฉพาะปัญหาการแจกแจงไม่เป็นปกติและข้อมูลสูญหาย พร้อมแนะนำให้เลือกวิธีประมาณค่าที่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูล เช่น การใช้วิธีประมาณค่าแบบทนทานหรือวิธีการประมาณค่าข้อมูลสูญหาย ควบคู่กับการใช้ดัชนีความสอดคล้องหลายตัวและการรายงานผลอย่างโปร่งใสเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของการวิเคราะห์

Brown (2015) เสนอแนวทางการประเมินโมเดลสมการโครงสร้างในงานวิจัยด้านจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเน้นการใช้ดัชนีหลายตัวร่วมกัน ได้แก่ ค่าไคสแควร์ RMSEA พร้อมช่วงความเชื่อมั่น SRMR และ CFI/TLI ควบคู่กับการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเหลือมาตรฐาน และดัชนีการปรับปรุง รวมถึงการพิจารณาปัญหาการระบุโมเดล เพื่อให้การแปลผลมีความถูกต้องและสอดคล้องกับทฤษฎี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การตรวจสอบและประเมินโมเดลสมการโครงสร้างควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและรอบด้าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องหลายตัวร่วมกันควบคู่กับการพิจารณาค่าพารามิเตอร์และความเหมาะสมเชิงทฤษฎี ทั้งนี้ควรทดสอบโมเดลการวัดก่อนโมเดลโครงสร้างตามแนวทางแบบสองขั้นตอน การปรับปรุงโมเดลต้องตั้งอยู่บนเหตุผลทางทฤษฎีเป็นสำคัญ และเลือกวิธีประมาณค่าที่สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลและขนาดตัวอย่าง เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และมีคุณค่าเชิงวิชาการ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารพุทธวิธี

### 2.2.1 ความหมายการบริหารพุทธวิธี

นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและการบริหารได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพุทธวิธีในมิติที่หลากหลาย โดยมีจุดร่วมสำคัญคือการนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา มาเป็นกรอบในการกำกับการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนามนุษย์ควบคู่กับการพัฒนางาน อันสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และปัญญาเป็นฐานสำคัญของการตัดสินใจเชิงบริหาร

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) เสนอว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีเป็นการประยุกต์พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเน้นหลักพละ 5 และสัปปุริสธรรม 7 เป็นกลไกในการเสริมสร้างศักยภาพภายในของผู้นำ แนวคิดดังกล่าวมุ่งให้ผู้บริหารมีความรู้เท่าทันเหตุและผล รู้จักตนเองและผู้อื่น ตลอดจนสามารถใช้ดุลยพินิจอย่างเหมาะสมภายใต้บริบทขององค์กรและสังคม

ในทำนองเดียวกัน จำนง อติวัฒนสิทธิ์ เห็นว่าการบริหารตามหลักพุทธวิธีแตกต่างจากแนวคิดการบริหารแบบตะวันตกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงวัตถุเป็นหลัก โดยเสนอให้ใช้หลักไตรสิกขาเป็นกรอบในการพัฒนาองค์กร ตั้งแต่การสร้างวินัยและจริยธรรมในการทำงาน การเสริมสร้างสมาธิในการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานควบคู่กับความสุขของสมาชิกในองค์กร

สุรพล สุยะพรหม เสนอกรอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีโดยใช้ोरัยสัจ 4 เป็นกระบวนการจัดการปัญหาเชิงบริหารอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การตระหนักรู้ปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การกำหนดเป้าหมาย และการดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังเน้นการประยุกต์ต่อปหานิยธรรม 7 เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ความสามัคคี และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

นักวิชาการต่างประเทศ เช่น Koestenbaum อธิบายว่าการบริหารตามแนวพุทธเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่บูรณาการสติ จริยธรรม และเมตตากรุณาเข้ากับการดำเนินงานขององค์กร โดยยึดหลักมัชฌิมาปฏิปทาเป็นแนวทางสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งยอมรับความไม่เที่ยงเป็นพื้นฐานของการปรับตัวเชิงบริหาร

Payutto เสนอว่าการบริหารตามหลักพุทธวิธีเป็นการผสมผสานหลักธรรมกับการเป็นผู้นำและการจัดการองค์กร โดยใช้อรัยสัจ 4 เป็นกรอบในการแก้ไขปัญหาเชิงบริหารอย่างเป็นขั้นตอน และเน้นอิทธิบาท 4 เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวมิได้มุ่งความสำเร็จเชิงวัตถุเพียงประการเดียว หากแต่คำนึงถึงความผาสุกและความสามัคคีของสมาชิกในองค์กรด้วย

Purser เสนอแนวคิดการบริหารตามแนวพุทธในฐาณะทางเลือกเชิงวิพากษ์ต่อการบริหารแบบทุนนิยมที่เน้นผลกำไรสูงสุด โดยเน้นการบูรณาการสติและจริยธรรมเข้ากับการตัดสินใจทางธุรกิจผ่านหลักสัมมาทิฏฐิและสัมมาอาชีวะ เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม การลดผลกระทบเชิงลบ และการสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลภายในองค์กร

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีหมายถึงการประยุกต์ใช้พุทธธรรมเป็นกรอบในการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการหลักธรรมสำคัญ ได้แก่ อริยสัจ 4 อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 สัมปยุตธรรม 7 และอริยมรรคมีองค์ 8 เพื่อพัฒนามนุษย์ควบคู่กับการพัฒนางาน แนวคิดดังกล่าวมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุและจิตใจ บนฐานของคุณธรรม ปัญญา และความเมตตากรุณา อันนำไปสู่ความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้า และความยั่งยืนขององค์กรและสังคมโดยรวม

### 2.2.2 ประเภทการบริหารพุทธวิธี

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้เสนอการจำแนกประเภทของการบริหารตามหลักพุทธวิธีในมุมมองที่หลากหลาย โดยมีสาระร่วมกันคือการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นกรอบแนวคิดในการกำกับพฤติกรรม การตัดสินใจ และกระบวนการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นองค์รวม ทั้งในมิติของบุคคล กระบวนการทำงาน และระบบองค์กร เพื่อมุ่งสู่ประสิทธิภาพควบคู่กับคุณธรรมและความยั่งยืน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) จำแนกการบริหารตามหลักพุทธวิธีออกเป็นสามระดับสำคัญ ได้แก่ การบริหารตนเอง การบริหารคน และการบริหารงาน โดยเน้นว่าการพัฒนาภายในของผู้บริหารด้วยหลักไตรสิกขาและโยนิโสมนสิการเป็นรากฐานของภาวะผู้นำ จากนั้นจึงขยายสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักสังคหวัตถุและพรหมวิหาร และการบริหารกระบวนการทำงานด้วยอิทธิบาทและอริยสัจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ เสนอการจำแนกประเภทการบริหารตามหลักพุทธวิธีในเชิงแนวคิดประยุกต์ โดยมุ่งบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม และมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารตามหลักพุทธวิธีมิได้เป็นเพียงการยึดหลักธรรมเชิงนามธรรม หากแต่สามารถประยุกต์ใช้เป็นกลไกเชิงบริหารที่สอดคล้องกับบริบทและเงื่อนไขขององค์กรที่แตกต่างกัน

สุรพล สุยะพรหม ขยายกรอบการจำแนกประเภทการบริหารตามหลักพุทธวิธีให้ครอบคลุมมิติการบริหารร่วมสมัย โดยเชื่อมโยงพุทธธรรมเข้ากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ การจัดการการเปลี่ยนแปลง ความขัดแย้ง ทรัพยากรมนุษย์ และความเสี่ยง แนวคิดดังกล่าวเน้นการใช้พุทธธรรมเป็น

เครื่องมือในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเชิงบริหารอย่างรอบคอบ ภายใต้ความไม่เที่ยงและความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมองค์กร

ในระดับสากล Rees เสนอแนวทางการบริหารตามหลักพุทธวิธีในสามลักษณะ ได้แก่ การบริหารที่อิงระบบ การบริหารที่อิงค่านิยม และการบริหารที่อิงสติ โดยผสมผสานหลักปรัชญาจสมุปปาทจริยธรรมทางพุทธศาสนา และการฝึกสติเข้ากับการบริหารองค์กรสมัยใหม่ แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นศักยภาพของการบริหารตามหลักพุทธวิธีในการสร้างองค์กรที่มีจริยธรรม นวัตกรรม และความยั่งยืนในระยะยาว

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประเภทการบริหารตามหลักพุทธวิธีสามารถจำแนกออกเป็นสี่มิติหลัก ได้แก่ การบริหารตนเอง การบริหารคน การบริหารงาน และการบริหารองค์กร ซึ่งแต่ละมิติล้วนเชื่อมโยงและเกื้อหนุนกันอย่างเป็นองค์รวม โดยมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากร การขับเคลื่อนงาน และการพัฒนาองค์กรสู่ความสมดุลและยั่งยืน ทั้งนี้ การบูรณาการทั้งสี่มิติอย่างสอดคล้องกันถือเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จในการบริหารตามหลักพุทธวิธีในบริบทองค์กรร่วมสมัย

### 2.2.3 คำสำคัญบริหารตามหลักพุทธวิธี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) เสนอแนวคิดการบริหารตามหลักพุทธวิธีบนฐานของธรรมาธิปไตย โดยยึดอริยสัจ 4 และไตรสิกขาเป็นกรอบหลักในการกำกับการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณธรรมตามหลักทศพิธราชธรรม สังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 เพื่อใช้ในการปกครองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น แนวคิดดังกล่าวมุ่งพัฒนามนุษย์ให้มีปัญญาและความเข้าใจความจริงของชีวิต โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตโต) ได้นำเสนอแนวคิด “พุทธวิธีบริหาร” ซึ่งมองการบริหารเป็นการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายภายใต้กรอบพุทธธรรม ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับหลักอปริหานิยธรรม 7 และพรหมวิหาร 4 ควบคู่กับการพัฒนาตนเองตามหลักสิกขา 3 ทั้งนี้ กระบวนการบริหารด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม สามารถเชื่อมโยงกับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความมั่นคงขององค์กร

จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ เสนอการบริหารตามหลักพุทธวิธีในลักษณะของการบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ โดยเน้นไตรสิกขาเป็นแกนกลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารต้องมีปัญญาในการตัดสินใจ มีศีลเป็นกรอบจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และมีสมาธิในการควบคุมตนเองภายใต้สถานการณ์ที่ซับซ้อน นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 และอิทธิบาท 4 ยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์กร

ในระดับสากล Chatterjee ได้นำเสนอแนวคิด “Timeless Leadership” ซึ่งบูรณาการหลักพุทธศาสนาเข้ากับภาวะผู้นำสมัยใหม่ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงภายในของผู้มาเป็นศูนย์กลาง แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการตระหนักรู้ในตนเอง สติ ความเมตตากรุณา และจริยธรรม งานวิจัยชี้ว่าการฝึกสมาธิช่วยพัฒนาความสามารถทางปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังเน้นความเข้าใจหลักอนิจจังและปฏิจจสมุปบาท เพื่อให้ผู้นำสามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนของระบบองค์กรได้อย่างเหมาะสม

Rees ได้นำเสนอกรอบทฤษฎีการบริหารตามแนวพุทธที่เน้นการบูรณาการการฝึกสติเข้ากับระบบองค์กร โดยชี้ให้เห็นการเปลี่ยนผ่านจากภาวะผู้นำที่ยึดตัวตนเป็นศูนย์กลางไปสู่การบริหารแบบพึ่งพาอาศัยกัน แนวคิดเรื่องอนัตตาและอนิจจังช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวของผู้นำ ขณะเดียวกัน การฝึกสติยังมีบทบาทในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ลดความตึงเครียด และยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงการรับมือกับประเด็นจริยธรรมและความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีเป็นการบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ โดยยึดธรรมาธิปไตยเป็นหลัก ใช้อรียสัง 4 เป็นกรอบในการแก้ปัญหา และพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขา ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมตามหลักทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 ควบคู่กับการใช้อิทธิบาท 4 ในการขับเคลื่อนงาน ทั้งนี้ การตระหนักรู้ถึงอนิจจังและปฏิจจสมุปบาทช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และยั่งยืน

#### 2.2.4 หลักการบริหารตามหลักพุทธวิธี

นักวิชาการสายพุทธปรัชญาเสนอว่าการบริหารตามหลักพุทธวิธีเป็นการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาทั้งบุคคลและองค์กรควบคู่กัน

พระมหาโชวี ทสฺสนิโย ชี้ให้เห็นว่าหลักสัปปริสธรรม 7 และอรียสัง 4 สามารถใช้เป็นกรอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยอาศัยอปริหานิยธรรม 7 เป็นกลไกสร้างความสามัคคี การเคารพกติกา และความมั่นคงขององค์กร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขานับเป็นฐานสำคัญในการเสริมสร้างทั้งคุณธรรมและสมรรถนะในการทำงานท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลง

จ่านงค์ อติวัฒนสิทธิ์ เสนอว่าหลักการบริหารตามพุทธวิธีควรตั้งอยู่บนอริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างหลักธรรมกับการปฏิบัติงานจริง โดยเน้นธรรมาภิบาลเชิงพุทธที่ผสมผสานหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องคำนึงถึงประโยชน์สามระดับ ได้แก่ ประโยชน์ปัจจุบัน ประโยชน์ในอนาคต และประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งพัฒนาตนเองด้านจิตใจและปัญญาอย่างต่อเนื่อง

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี เสนอหลักการบริหารผ่านแนวคิดสัตตวิบุลย์ธรรม 7 ซึ่งเน้นคุณลักษณะภายในของผู้บริหาร เช่น การใฝ่เรียนรู้ การใช้เหตุผล และการละเว้นอบายมุข ควบคู่กับหลักประโยชน์สุขเพื่อส่วนรวม ผู้บริหารตามแนวคิดนี้ต้องมีความขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ และเสียสละ รวมถึงมีทักษะด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ อธิบายว่าการบริหารตามหลักพุทธวิธีควรยึดหลักภavana 4 เป็นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งด้านกาย ความประพฤติ จิตใจ และปัญญา โดยเชื่อมโยงกระบวนการบริหารสมัยใหม่กับพุทธธรรม ได้แก่ การวางแผนตามอิทธิบาท 4 การจัดการองค์กรตามสาราณียธรรม 6 การนำตามพรหมวิหาร 4 และการควบคุมตามอปรีหานิยธรรม ซึ่งสะท้อนการบริหารที่สมดุลทั้งเชิงระบบและเชิงคุณค่า

ในระดับนานาชาติ Macy เสนอแนวคิดการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ โดยอาศัยหลักไตรลักษณ์เป็นกรอบทำความเข้าใจพลวัตขององค์กร การบริหารต้องไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม แต่ตระหนักถึงความไม่เที่ยง ความเชื่อมโยง และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง แนวคิดภาวะผู้นำเชิงเมตตาและการมีสติช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการบริหารตามหลักพุทธวิธีเป็นการผสมผสานพุทธธรรมกับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่อย่างเป็นองค์รวม โดยมีแก่นสำคัญ ได้แก่ อิทธิบาท 4 สัมปยุตธรรม 7 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อริยสัจ 4 และไตรสิกขา ควบคู่กับการบริหารเชิงระบบตามหลักปฏิจาสัมบุบาทและการยอมรับความเปลี่ยนแปลงตามหลักอนิจจัง ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองทั้งด้านจิตใจและปัญญา ยึดธรรมมาภิบาล และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### 2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักพุทธวิธี

นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและการบริหารการศึกษาได้ให้ความสนใจศึกษาการบริหารตามหลักพุทธวิธีอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นองค์รวม งานศึกษาส่วนใหญ่สะท้อนให้เห็นว่าหลักพุทธธรรมสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงคุณค่าและเชิงกระบวนการในการบริหารองค์กรการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

พระธรรมโกษาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2560) เสนอแนวคิดการบริหารสถานศึกษาตามพุทธวิธี โดยเน้นการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ร่วมกับสังคหวัตถุ 4 เป็นฐานในการบริหารคนและงาน

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการบริหารตามแนวพุทธวิธีช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างสมดุลทั้งด้านกาย จิต สังคม และปัญญา

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2562) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมาภิบาล โดยประยุกต์ใช้ทศพิธราชธรรม 10 และอปริหานิยธรรม 7 เป็นกรอบในการบริหารองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วม ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจสูง และสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

ในด้านภาวะผู้นำ พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2560) เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และทศพิธราชธรรม 10 โดยเน้นการพัฒนาศีลสมาธิ และปัญญาอย่างบูรณาการ ผลการวิจัยสะท้อนว่าผู้บริหารที่พัฒนาตามแนวพุทธวิธีมีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม เน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

พระพรหมบัณฑิต (2564) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธวิธีในสถานศึกษา โดยใช้หลักภavana 4 เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยชี้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธวิธีช่วยเสริมสร้างความพร้อมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่พึงประสงค์ ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2563) เสนอการบริหารการศึกษาตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยบูรณาการไตรสิกขา อริยสัจ 4 และสังคหวัตถุ 4 เข้ากับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ ผลการวิจัยเน้นการบริหารแบบองค์รวมที่พัฒนาทั้งคน งาน และองค์กรอย่างสมดุล ภายใต้หลักมัชฌิมาปฏิปทา อันนำไปสู่ความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ในบริบทต่างประเทศ Fernando และ Jackson (2018) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในองค์กรผ่านหลักพุทธปฏิบัติ โดยประยุกต์ใช้มรรคมีองค์ 8 และพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่าผู้นำตามแนวพุทธวิธีมีความเมตตา กรุณา มีสติในการตัดสินใจ และแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม

Schuyler (2020) และ McCormick (2019) ต่างเสนอการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ไตรสิกขา และปฏิจางสมุปบาทในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเน้นกระบวนการแก้ปัญหาเชิงระบบ การตระหนักรู้ การมีปัญญา และการพัฒนาทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

Van den Muyzenberg (2018) วิเคราะห์หลักการบริหารตามแนวพุทธสำหรับผู้นำทางการศึกษา โดยชี้ว่าหลักมัชฌิมาปฏิปทา อริยสัจ 4 และสัปปุริสธรรม 7 เป็นฐานสำคัญของการคิดเชิงระบบ การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และการพัฒนาคนอย่างสมดุล ซึ่งนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

โดยสรุป งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศมีข้อค้นพบสอดคล้องกันว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีเป็นแนวทางที่สามารถบูรณาการเข้ากับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การพัฒนาบุคลากรอย่างสมดุล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรม อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## 2.3 แนวคิดคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

### 2.3.1 ความหมายผู้ประกอบการ

นักวิชาการด้านผู้ประกอบการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้ประกอบการมิใช่เพียงบทบาทหรือสถานภาพของการเป็นเจ้าของกิจการ หากแต่เป็นโครงสร้างเชิงแนวคิดที่สะท้อนกระบวนการสร้างคุณค่าใหม่ภายใต้ความไม่แน่นอน โดยเน้นพฤติกรรม วิธีคิด และการตัดสินใจเชิงโอกาส ซึ่งสามารถอธิบายและวัดได้ในลักษณะตัวแปรแฝงตามกรอบการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

แนวคิดของ Stevenson และ Jarillo (1990) รวมถึง Shane และ Venkataraman (2000) ชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการมีแก่นสำคัญอยู่ที่การรับรู้และการใช้ประโยชน์จากโอกาส โดยไม่ถูกจำกัดด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน มุมมองดังกล่าวสะท้อนมิติการจับโอกาส (Opportunity Recognition and Exploitation) ซึ่งสามารถกำหนดเป็นตัวแปรแฝงที่วัดผ่านความสามารถในการมองเห็นช่องว่างทางธุรกิจ การประเมินศักยภาพของโอกาส และการตัดสินใจเชิงรุก

Hisrich, Peters และ Shepherd (2017) รวมถึง Timmons และ Spinelli (2009) เน้นว่าผู้ประกอบการเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยนวัตกรรม การจัดสรรทรัพยากร และการยอมรับความเสี่ยงภายใต้ความไม่แน่นอน แนวคิดนี้สะท้อนมิตินวัตกรรมและการบริหารความเสี่ยง (Innovation and Risk Management) ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาเป็นตัวแปรแฝงที่อธิบายพฤติกรรมการริเริ่มสิ่งใหม่ ความกล้าในการตัดสินใจ และความสามารถในการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

Audretsch (2007) ขยายกรอบการอธิบายผู้ประกอบการในเชิงระบบ โดยมองว่าผู้ประกอบการทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงองค์ความรู้ เทคโนโลยี และตลาด เพื่อแปลงนวัตกรรมสู่ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจและสังคม มุมมองดังกล่าวสะท้อนมิติการสร้างมูลค่า (Value Creation) ซึ่งสามารถกำหนดเป็นตัวแปรแฝงที่วัดผลจากการเพิ่มคุณค่าทางเศรษฐกิจ การสร้างผลกระทบทางสังคม และการขยายตัวของกิจกรรมทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ผู้ประกอบการ” สามารถอธิบายในฐานะตัวแปรแฝงเชิงพหุมิติที่ประกอบด้วยมิติการจับโอกาส มิตินวัตกรรม มิติการบริหารความเสี่ยง และมิติการสร้างมูลค่า โดยมีมิติเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างต่อกันและร่วมกันอธิบายพฤติกรรมผู้ประกอบการอย่างเป็นระบบ อันเหมาะสมต่อการนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาและทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างในการวิจัยระดับดุษฎีนิพนธ์

### 2.3.2 คุณลักษณะผู้ประกอบการ

คุณลักษณะผู้ประกอบการเป็นโครงสร้างเชิงพหุมิติที่สะท้อนรูปแบบความคิดและการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน ทำหน้าที่เป็นกลไกภายในที่กำหนดพฤติกรรมการมองเห็นโอกาส การลงมือดำเนินการ และการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการ

แนวคิดของ Timmons และ Spinelli (2009) รวมถึง Hisrich, Peters และ Shepherd (2017) ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการมีรากฐานสำคัญอยู่ที่แรงจูงใจภายใน ความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว ความพากเพียร และภาวะผู้นำ ซึ่งเอื้อให้ผู้ประกอบการสามารถเผชิญข้อจำกัดของทรัพยากรและความซับซ้อนของสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะในกลุ่มนี้สะท้อนมิติด้านแรงขับและความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผลักดันให้ผู้ประกอบการไม่ยอมจำนนต่ออุปสรรคและมุ่งพัฒนากิจการให้เหนือมาตรฐานทั่วไป

Shane (2003) และ Kerr และคณะ (2018) อธิบายคุณลักษณะผู้ประกอบการในมุมมองของการรับรู้โอกาส โดยเน้นความเปิดรับประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ การมีจุดควบคุมภายใน และความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง คุณลักษณะเหล่านี้ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถมองเห็นช่องว่างทางตลาด วิเคราะห์ศักยภาพของโอกาส และตัดสินใจเชิงรุกภายใต้ความไม่แน่นอน แตกต่างจากผู้จัดการทั่วไปที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว

Felix และ Ngene (2015) รวมถึง Yangailo (2022) เน้นว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความสามารถในการรับมือกับความเสี่ยงและความคลุมเครือ โดยผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพมิได้เป็นผู้หลีกเลี่ยงความเสี่ยง หากแต่เป็นผู้ที่สามารถยอมรับความไม่แน่นอนอย่างมีเหตุผล กำหนดระดับความเสียหายที่ยอมรับได้ และเรียนรู้จากความล้มเหลว คุณลักษณะดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความอดทนต่อแรงกดดันในกระบวนการพัฒนา

นอกจากนี้ งานวิจัยจำนวนมากยังชี้ว่าคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงแนวคิดเชิงผู้ประกอบการสู่การปฏิบัติจริง โดยครอบคลุมภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ รอบคอบ ทักษะการแก้ปัญหา การจัดสรรทรัพยากร และความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างการทำงาน คุณลักษณะในมิตินี้ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถประสานงาน ดึงดูดทีมงาน และปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “คุณลักษณะผู้ประกอบการ” สามารถอธิบายในฐานโครงสร้างเชิงพหุมิติที่ประกอบด้วย (1) มิติแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในตนเอง (2) มิติการรับมือและบริหารความเสี่ยง (3) มิตินวัตกรรมและการจับโอกาส และ (4) มิติการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ โดยมิติเหล่านี้มีความเชื่อมโยงและส่งเสริมกันในการหล่อหลอมพฤติกรรมผู้ประกอบการอย่างเป็นระบบ อันเหมาะสมต่อการนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและการพัฒนาตัวแปรในการวิจัยระดับคุณลักษณะ

### 2.3.3 ประเภทผู้ประกอบการ

นักวิชาการด้านผู้ประกอบการจำแนกประเภทผู้ประกอบการจากมุมมองที่หลากหลาย สะท้อนว่าความเป็นผู้ประกอบการมิใช่เพียงบทบาททางเศรษฐกิจ หากแต่เป็นกระบวนการคิดและการกระทำที่ขับเคลื่อนด้วยคุณค่า นวัตกรรม และการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน แนวคิดคลาสสิกที่เน้นนวัตกรรมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สอดคล้องกับพุทธวิธีในมิติของ “ฉันทะ” และ “วิริยะ” ซึ่งเป็นพลังภายในที่ผลักดันการริเริ่มและการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นฐานของการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน

แนวคิดที่จำแนกผู้ประกอบการตามตรรกะการคิดและการตัดสินใจ โดยเฉพาะกรอบ causation และ effectuation ซึ่งให้เห็นกระบวนการบริหารจัดการที่แตกต่างกันภายใต้ความไม่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับพุทธวิธีในมิติของ “จิตตะ” และ “วิมังสา” กล่าวคือ การบริหารที่ตั้งอยู่บนความตระหนักรู้ การใส่ใจต่อสถานการณ์ และการไตร่ตรองเชิงปัญญาอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้สะท้อนการบริหารเชิงกระบวนการมากกว่าการยึดติดกับเป้าหมายตายตัว

ในขณะที่ Drucker และ Shane กับ Venkataraman ขยายการจำแนกผู้ประกอบการไปสู่มิติของวิธีคิดเชิงการจัดการและความสัมพันธ์กับโอกาส ตั้งแต่การค้นพบ การสร้าง จนถึงการใช้โอกาส ซึ่งสอดคล้องกับกรอบ PAOR โดยเฉพาะการเชื่อมโยงระหว่างการวางแผน การปฏิบัติ และการจัดการ ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า แนวคิดดังกล่าวสะท้อนว่าความเป็นผู้ประกอบการเป็นกระบวนการบูรณาการระหว่างปัญญาเชิงกลยุทธ์และคุณธรรมในการบริหาร

แนวคิดร่วมสมัยที่เน้นบริบททางสังคม วัฒนธรรม และสถาบัน ช่วยเสริมมิติการบริหารเชิงคุณค่า โดยยอมรับความหลากหลายของผู้ประกอบการในแต่ละพื้นที่ จากการสังเคราะห์แนวคิดเหล่านี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่มองผู้ประกอบการผ่านมิติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (อิทธิบาท 4) กระบวนการบริหารตาม PAOR และผลลัพธ์เชิงคุณค่า เพื่อใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างตามโมเดลสมการโครงสร้างต่อไป

### 2.3.4 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง “คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา” ดังนี้ Kusmintarti และคณะอธิบายว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาเป็นชุดคุณลักษณะภายในที่ส่งเสริมความตั้งใจในการสร้างธุรกิจ ประกอบด้วยจุดควบคุมภายใน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความกล้าเสี่ยง ความคิดสร้างสรรค์ เครือข่ายทางสังคม และการยอมรับความคลุมเครือ นักศึกษาที่มีคุณลักษณะเหล่านี้จะเชื่อว่าตนสามารถกำหนดผลลัพธ์ได้ ใช้ความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหา และระดมทรัพยากรผ่านเครือข่าย ส่งผลให้มีแนวโน้มตัดสินใจเป็นผู้ประกอบการหลังสำเร็จการศึกษา

Rodriguez Lopez และ Borges Gomez ขยายมุมมองโดยเน้นลักษณะเชิงพฤติกรรม และอัตลักษณ์ของนักศึกษาผู้ประกอบการ ได้แก่ ความเป็นต้นฉบับ ความเป็นเชิงรุก ความยืดหยุ่น การจัดการตนเอง และเสรีภาพในการลงมือ ลักษณะเหล่านี้ทำให้นักศึกษาสามารถเริ่มโครงการ ควบคู่กับการเรียน ใช้ความล้มเหลวเป็นแหล่งเรียนรู้ และมองตนเองในฐานะผู้สร้างโอกาสมากกว่าผู้รอคอยอาชีพ

Saavedra และคณะให้ความสำคัญกับมิติทางอารมณ์และแรงจูงใจ โดยชี้ว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาประกอบด้วยแรงไฟสัมฤทธิ์ ความเป็นอิสระ นวัตกรรม ความมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการทนทานต่อความเครียด คุณลักษณะดังกล่าวช่วยให้นักศึกษารักษาแรงขับ ภายใน รับมือกับแรงกดดันจากการเรียนและการทำธุรกิจควบคู่กัน และยังคงมุ่งพัฒนาโครงการ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

นักวิชาการร่วมสมัยมองคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาผ่านกรอบ entrepreneurial mindset ซึ่งเน้นความเป็นเชิงปฏิบัติ การมองโอกาส ความยืดหยุ่น และการเรียนรู้จากการลงมือ Van Saltbommel รวมถึง De la Gala-Velásquez และคณะ เห็นตรงกันว่าคุณลักษณะเหล่านี้เป็นรากฐานของการคิดเชิงผู้ประกอบการ ทำให้นักศึกษาก้าวทดลอง ปรับตัวตามผลลัพธ์ และพัฒนาความสามารถผ่านประสบการณ์จริงมากกว่าการรอความพร้อมสมบูรณ์

Degefu และคณะเสริมว่า entrepreneurial mindset ในหมู่นักศึกษายังครอบคลุมความคิดเชิงเติบโต การควบคุมตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และความพร้อมเรียนรู้จากข้อผิดพลาด คุณลักษณะดังกล่าวสะท้อนศักยภาพในการทำงานเป็นทีม การปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และการเตรียมพร้อมสู่บทบาทผู้ประกอบการหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากการสังเคราะห์แนวคิด ผู้วิจัยสรุปว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา คือ ชุดคุณลักษณะภายในและกรอบความคิดที่ประกอบด้วยจุดควบคุมภายใน ความเชื่อมั่นตนเอง แรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ ความกล้าเสี่ยงเชิงคำนวณ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นเชิงรุกต่อโอกาส และความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ คุณลักษณะเหล่านี้เชื่อมโยงโดยตรงกับเจตนาผู้ประกอบการ และเมื่อได้รับการสนับสนุนจากสถาบันและสิ่งแวดล้อม จะเพิ่มโอกาสที่นักศึกษาจะพัฒนาโครงการหรือธุรกิจจริงในอนาคต

### 2.3.5 งานวิจัยเกี่ยวกับการคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ

งานวิจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในต่างประเทศได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดตั้งต้นจากการศึกษาบุคลิกภาพและแรงจูงใจภายในของบุคคล Zhao และ Seibert (2006) ใช้กรอบบุคลิกภาพ Big Five เปรียบเทียบผู้ประกอบการกับผู้จัดการและพนักงานทั่วไป พบว่าผู้ประกอบการมีระดับ openness และ conscientiousness สูงกว่า และมี neuroticism ต่ำกว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพบางรูปแบบเอื้อต่อการเลือกเส้นทางผู้ประกอบการ และบางมิติ เช่น

conscientiousness และ openness ยังสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานธุรกิจ สะท้อนว่าคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพมีได้มีบทบาทเพียงต่อการ “เลือกเป็น” ผู้ประกอบการ แต่ยังเชื่อมโยงกับประสิทธิผลของกิจการ

Kerr, Kerr และ Xu (2018) ได้ทบทวนงานวิจัยเชิงระบบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ประกอบการ โดยจำแนกผลลัพธ์ออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ การเข้าสู่บทบาทผู้ประกอบการ ผลการดำเนินงาน และการออกจากธุรกิจ ผลการสังเคราะห์พบหลักฐานสม่ำเสมอว่า need for achievement, self-efficacy, internal locus of control, innovativeness และความมุ่งมั่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งการริเริ่มและผลการดำเนินงาน ขณะที่บุคลิกภาพบางมิติ เช่น openness และ extraversion ให้ผลแตกต่างตามบริบท งานวิจัยชุดนี้ตอกย้ำว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการเป็นโครงสร้างที่มีผลหลายระดับ และควรอธิบายผ่านกลไกเชิงสาเหตุมากกว่าการพรรณนาเชิงลักษณะเพียงอย่างเดียว

Yangailo (2022) ได้สังเคราะห์งานวิจัยจำนวนมากเพื่อระบุ “คุณลักษณะเด่น” ที่มีหลักฐานชัดเจนทั้งต่อเจตนาผู้ประกอบการและความสำเร็จของกิจการ พบว่า self-efficacy, conscientiousness, internal locus of control, need for achievement และนวัตกรรม เป็นคุณลักษณะที่มีผลสม่ำเสมอ ขณะที่ลักษณะอื่น ๆ เช่น openness, extraversion และ resilience ให้ผลเชิงบริบท งานวิจัยนี้เสนอว่าการพัฒนาผู้ประกอบการควรมุ่งเสริมคุณลักษณะแกนกลางที่สามารถพัฒนาได้ มากกว่าการพยายามปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพทั้งหมด

Shane และ Venkataraman (2000) ได้ขยายกรอบการศึกษาออกจากบุคลิกภาพไปสู่มิติ “การจัดการโอกาส” โดยมองผู้ประกอบการเป็นผู้ที่ค้นหา ประเมิน และใช้โอกาส งานวิจัยในสายนี้เชื่อมโยงคุณลักษณะด้าน alertness, prior knowledge, cognitive properties และการยอมรับความเสี่ยง เข้ากับกระบวนการเห็นและใช้โอกาส Zhao, Seibert และ Lumpkin (2010) พบเพิ่มเติมว่า self-efficacy ทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างบุคลิกภาพกับเจตนาผู้ประกอบการ สะท้อนว่าคุณลักษณะเชิงลึกมิได้ส่งผลโดยตรงเสมอไป แต่ทำงานผ่านกลไกทางจิตวิทยาและทัศนคติ

งานวิจัยร่วมสมัย โดยเฉพาะในบริบทการศึกษา เริ่มบูรณาการแนวคิดคุณลักษณะผู้ประกอบการเข้าสู่กรอบ entrepreneurial mindset Degefu และคณะ (2024) ชี้ว่าการวัดความเป็นผู้ประกอบการควรมองเป็น “ชุดคุณลักษณะเพื่อรับมือความไม่แน่นอน” ที่ผสมผสานบุคลิกภาพ ทักษะ และพฤติกรรมลงมือจริง เช่น growth orientation, resilience, creativity, opportunity orientation และ self-regulation โดยสรุป งานวิจัยด้านคุณลักษณะผู้ประกอบการได้พัฒนาจากการเน้นลักษณะเฉพาะบุคคล ไปสู่การอธิบายในฐานะโครงสร้างเชิงพหุมิติที่เชื่อมโยงคุณลักษณะภายใน กลไกจิตวิทยา และผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม ซึ่งเหมาะสมต่อการนำไปพัฒนาเป็นตัวแปรแฝงในกรอบการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง (SEM)

## 2.4 แนวคิดทฤษฎีการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการ ของนักศึกษา

### 2.4.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารตามหลักพุทธวิธี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2559) เสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาการศึกษาและการบริหารโดยอาศัยหลักไตรสิกขาและอริยสัจ 4 เป็นฐานสำคัญในการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม แนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาปัญญาควบคู่คุณธรรม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดอย่างมีเหตุผล แก้ปัญหาอย่างถูกต้อง และดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมในบริบทสังคมร่วมสมัย

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2560) ได้นำเสนอแนวคิดการบริหารเชิงพุทธผ่านหลักพรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 โดยเน้นการบริหารที่ยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง และมุ่งพัฒนาคุณค่าและคุณธรรมในตัวบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์กร

Senge (2006) เสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านวินัย 5 ประการ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักไตรสิกขาและอริยสัจ 4 ในการพัฒนาปัญญาและการรู้เท่าทันระบบ ทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

Gardner (2011) เสนอทฤษฎีพหุปัญญาซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์มีศักยภาพทางปัญญาที่หลากหลาย แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่มุ่งพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งทางโลกและทางธรรม และสามารถนำไปใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่หลากหลาย

Kolb (2014) เสนอทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับหลักอริยสัจ 4 ในด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การไตร่ตรอง และการนำปัญญาไปใช้ในการแก้ปัญหา แนวคิดนี้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

Drucker (2006) และ Hisrich et al. (2017) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ โดยเน้นการมองเห็นโอกาส การสร้างนวัตกรรม การมีวินัยในตนเอง และภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักพุทธวิธีด้านการพัฒนาตนเองและการใช้ปัญญาอย่างมีจริยธรรม

Stevenson et al. (2007), Mintzberg (2009) และ Porter และ Kramer (2006) เสนอแนวคิดด้านกลยุทธ์และการบริหารที่มุ่งการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง และการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับหลักอแปมัทะ อิทธิบาท 4 อนิจจัง และสัพฺปริสธรรม 7 และสามารถประยุกต์เป็นกรอบในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและคุณลักษณะผู้ประกอบการเชิงคุณธรรมได้อย่างเป็นระบบ

#### 2.4.2 ความหมายการบริหารตามหลักพุทธวิธีฯ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2560) เสนอแนวคิดการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธโดยบูรณาการหลักธรรมมาภิบาลร่วมกับอิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 เพื่อบ่มเพาะผู้เรียนให้มีจิตวิญญาณของความเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณธรรม แนวคิดดังกล่าวมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งปัญญาความสามารถเชิงธุรกิจ และคุณธรรม อันเป็นรากฐานของการเป็นผู้ประกอบการที่มีจริยธรรมและความยั่งยืน

Drucker (2006) เสนอแนวคิดการพัฒนาผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาดตนเอง และคุณค่าทางจริยธรรม โดยมองว่าผู้ประกอบการที่แท้จริงคือผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการบริหารตามหลักพุทธธรรมที่เน้นการใช้สติและปัญญาในการตัดสินใจและการตระหนักถึงผลกระทบของการกระทำต่อผู้อื่น

สุนน อมรวิวัฒน์ (2554) ชี้ให้เห็นว่าการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธมุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย การจัดการศึกษาในลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างทั้งสมรรถนะทางวิชาชีพ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และคุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดทน และความเมตตา ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการที่พึงประสงค์

Austin, Stevenson และ Wei-Skillern (2006) เสนอแนวคิดการพัฒนาผู้ประกอบการที่เน้นการสร้างคุณค่าแก่สังคมควบคู่กับการเติบโตทางธุรกิจ โดยชี้ว่าหลักพุทธธรรม เช่น การมีสติ ความเมตตา และความเข้าใจความไม่เที่ยง สามารถช่วยให้ผู้ประกอบการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความรับผิดชอบ และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2559) เน้นว่าการบริหารการศึกษาที่ตั้งอยู่บนฐานพุทธธรรมเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม การเป็นผู้ประกอบการที่ดีจึงมิได้มุ่งแสวงหากำไรสูงสุด หากแต่ให้ความสำคัญกับการเสียสละ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลในสังคม

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่บูรณาการอิทธิบาท 4 เข้ากับหลักการบริหารสมัยใหม่ (POCCC) เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างองค์รวมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม ส่งเสริมสมรรถนะทางการประกอบธุรกิจควบคู่จิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นฐานของการเป็นผู้ประกอบการเชิงจริยธรรมอย่างยั่งยืน

#### 2.4.3 ประเภทการบริหารตามหลักพุทธวิธีฯ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2560) เสนอแนวคิดการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่มุ่งพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการ โดยเน้นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหาร 3 ประการ ได้แก่ จักขุมา

วิจิโร และนิสสัยสัมปโน ควบคู่กับการยึดธรรมและประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการเชิงคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2556) เสนอว่าการพัฒนาผู้ประกอบการตามหลักพุทธวิธีควรยึดการพัฒนาแบบองค์รวม โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 และสัปปริยธรรม 7 ร่วมกับโยนิโสมนสิการ สัมมาอาชีวะ และไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ปัญญา จริยธรรม และทักษะทางสังคม อันเป็นฐานสำคัญของการตัดสินใจและการดำเนินธุรกิจอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2554) เสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสมัยใหม่ โดยเน้นพรหมวิหาร 4 สัปปริยธรรม และสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและสมรรถนะการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและปรับตัวในบริบทที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอฺณ, 2548) ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทุนทางสังคมเชิงพุทธ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการเชิงพุทธบูรณาการ โดยประยุกต์หลักไตรสิกขาและอริยสัจ 4 เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ

พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช, 2558) เสนอว่าการจัดการศึกษาตามหลักพุทธวิธีควรมุ่งพัฒนาปัญญาและคุณธรรมควบคู่กัน ผ่านหลักไตรสิกขาและภาวนา 4 เพื่อให้ผู้เรียนมีวินัยสมาธิ และปัญญาในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

นักวิชาการไทย เช่น สุจิตรา อ่อนค้อม (2523) บุญทัน ดอกไธสง (2551) และกฤษณา รักษาโหมม (2563) ต่างเห็นพ้องว่าการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับศาสตร์การบริหารและการจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งสมรรถนะวิชาชีพ ภาวะผู้นำ และคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะการออกแบบหลักสูตรเชิงบูรณาการและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแนวพุทธวิธี

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา สามารถจำแนกเป็นตัวแปรสำคัญ ได้แก่ (1) การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่บูรณาการหลักธรรมกับศาสตร์การบริหารอย่างสมดุล (2) สมรรถนะวิชาชีพครูยุคดิจิทัลที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน และ (3) คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาที่ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล อันเป็นพื้นฐานของการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ สรุปองค์ประกอบที่ประเด็นที่มีความสอดคล้องกัน นำมาเขียนเป็นตารางสังเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของ  
นักศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีนักการศึกษา

ปัจจัย	นักทฤษฎี
การบริหารตามหลัก พุทธวิธี (Management according to Buddhist principles)	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2552, 2559), พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2560), ว.วชิรเมธี (2550), จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ (2563), พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตินุญยากกร) (2547, 2554), พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอุ่น) (2548), สุรพล สุขะพรหม (2557, 2564), วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555), ประเวศ ะสี (2555), สุนน อมรวิวัฒน์ (2554), บุญทัน ดอกไธสง (2551), กฤษณา รักษาโหม (2563), อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา (2550), ธีระ รุญเจริญ (2556), วิโรจน์ สารรัตน์ (2555), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550), ปรีชา ช้างขวัญยืน (2013), พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช) (2558), สัจจิตรา อ่อนค้อม (2523), พระครูพุทธเจติยาภิรมณ์ (อภิชาติ พุทฺธสโร) (2566), Fayol, H. (1916, 1949, 1977), Drucker, P. F. (1954, 2006, 2007), Maslow, A. H. (1943), Weber, M. (1922), Taylor, F. W. (1911), Mayo, E. (1933), Barnard, C. I. (1938, 1968), Follett, M. P. (1941), Mintzberg, H. (1979, 1994, 2009), Senge, P. M. (1990, 2006), Ouchi, W. (1977, 1981), McGregor (Theory Y), Likert (System 4), Greenleaf, R. K. (1977), Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1987), Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020), Pink, D. H. (2009), Collins, J. (2001), Schein, E. H. (2010), Weick, K. E. (1995), Schön, D. A. (1983), Simons, R. (1995), Freire, P. (1970), Barley, S. R., & Kunda, G. (1992), Thompson, J. D. (1967), Malone, T. W., & Crowston, K. (1990), Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2005), Macy, J. (1984), Koestenbaum, P. (2017), Purser, R. (2019), Rees, B. (2021), Chatterjee (2021)
สมรรถนะวิชาชีพครูยุค ดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era)	Shulman, L. S. (1986, 1987), Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006), Guerriero, S., & Révai, N. (2017), Danielson, C. (2007, 2013), Marzano, R. (2007, 2012), Hattie, J. (2009, 2012), Hattie, J., & Timperley, H. (2007), Darling-Hammond, L. (2000, 2010, 2017), Berliner, D. (1986, 1994, 2004), Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012, 2013), Fullan, M. (2007, 2011, 2015), OECD (2018, 2019, 2021, 2024), UNESCO (2018, 2019, 2024), UNESCO-UNEVOC (2016, 2021), Redecker, C. (2017), Zhong, Z. (2024), Grollmann, P. (2008), Andersson, P.,

ปัจจัย	นักทฤษฎี
	& Köpsén, S. (2015), Oser, F., Salzman, P., & Heinzer, S. (2009), Tapani, A., & Salonen, T. (2019), Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991), Prince, M. (2004), Kolb, D. A. (1984), Black, P., & Wliam, D. (1998, 2009), Sadler, D. R. (1989), Tyler, R. W. (1949), Taba, H. (1962), Roblyer, M. D., & Hughes, J. E. (2019), Puentedura, R. R. (2006), Guskey, T. R. (1995, 2002), DuFour, R., & Eaker, R. (1998), Liu, X. et al. (2024), Nore, H. et al. (2023), Rokeman (2025), Hashim, S. et al. (2020, 2024, 2025)
ลักษณะผู้ประกอบการ ของนักศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs)	McClelland, D. C. (1961, 1965, 1987), Schumpeter, J. A. (1934), Drucker, P. F. (1985), Knight, F. H. (1921), Kirzner, I. M. (1973), Timmons, J. A. (1999), Spinelli, S., & Timmons, J. A. (2007, 2009), Meredith, G. G. (1996), Meredith, Nelson & Neck (1991), Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2017), Gartner, W. B. (1988), Shane, S., & Venkataraman, S. (2000), Sarasvathy, S. D. (2001), Brockhaus, R. H. (1980), Duckworth, A. (2016), Duckworth et al. (2007), Baumeister, R. F. (2012), Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992), Locke, E. A. et al. (1988), Bass, B. M. (1985, 1990), Eisenhower, D. D. (1988), Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993), Kusmintarti, A., Riwayatanti, N. I., & Asdhani, A. (2017), Raposo, M., & Ferreira, J. J. (2008), Ozaralli, N., & Rivenburgh, N. K. (2016), Zamzam, F. et al. (2013), Dorji, T., & Karma, P. (2018), Al-Mamary, Y. H., & Alshallaqi, M. (2022), Khan, M. A. et al. (2022), Punia, B. K. et al. (2021), Torrance, E. P. (1966), Guilford, J. P. (1950), Amabile, T. M. (2012), Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996), Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1989), Obschonka, M., & Stuetzer, M. (2017), Kerr, W. R., & Xu, T. (2018), Yangailo, T. (2022), Degefu, M. E. et al. (2024)

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบหลักที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทการวิจัยได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การบริหารตามหลักพุทธวิธี (2) ทฤษฎีสมรรถนะวิชาชีพครู และ (3) คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา



ภาพที่ 2.1 โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาตามกรอบทฤษฎี (Theoretical Framework)

## 2.5 องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา

### 2.5.1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี

#### 2.5.1.1 ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol

ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol นับเป็นรากฐานสำคัญของแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ โดยมุ่งเปลี่ยนมุมมองจากการเน้นงานปฏิบัติการในระดับล่างไปสู่การให้ความสำคัญกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง ผ่านการกำหนดหน้าที่หลักของการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ซึ่งยังคงเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานของศาสตร์การบริหารในปัจจุบัน

Drucker เห็นว่าหลักการของ Fayol มีคุณูปการต่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสังคมแห่งความรู้ หลักการบางประการจำเป็นต้องได้รับการปรับตีความใหม่ เนื่องจากองค์กรสมัยใหม่มีความซับซ้อนสูงและพึ่งพาบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเชิงความรู้ ซึ่งต้องการความยืดหยุ่นมากกว่าการควบคุมตามสายบังคับบัญชาแบบดั้งเดิม

Mintzberg วิเคราะห์ว่า แนวคิดหน้าที่การบริหารของ Fayol มีประโยชน์ในเชิงการจัดหมวดหมู่กิจกรรมการบริหาร แต่ยังไม่สามารถสะท้อนลักษณะงานบริหารในทางปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน เนื่องจากงานของผู้บริหารมีความไม่เป็นทางการ เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และต้องตอบสนอง

ต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งนำไปสู่การเสนอกรอบบทบาทผู้บริหาร 10 บทบาท ที่ครอบคลุมมิติระหว่างบุคคล ข้อมูล และการตัดสินใจ

Follett ให้ความสำคัญกับแนวคิดการประสานงานเช่นเดียวกับ Fayol แต่มีมุมมองที่แตกต่างในประเด็นอำนาจและการควบคุม โดยเสนอแนวคิดอำนาจร่วมและการควบคุมตามสถานการณ์ แทนการใช้อำนาจจากบนลงล่าง ซึ่งสะท้อนแนวคิดการบริหารที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

Barnard วิพากษ์ว่าทฤษฎีของ Fayol ให้ความสำคัญกับโครงสร้างทางการมากเกินไป และเสนอให้องค์การถูกมองเป็นระบบความร่วมมือที่ประกอบด้วยทั้งโครงสร้างทางการและไม่เป็นทางการ โดยเน้นบทบาทของการสื่อสาร แรงจูงใจ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ

นักวิชาการไทย เช่น ชีระ รุญเจริญ และวิโรจน์ สารรัตนะ เห็นว่าทฤษฎีของ Fayol ยังคงมีคุณค่าเป็นพื้นฐานของการบริหารการศึกษาไทย โดยเฉพาะด้านกระบวนการบริหาร อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้จำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การทางสังคมในยุคปัจจุบัน ที่เน้นการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ ธรรมชาติ และการบริหารภายใต้ความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลง

#### 2.5.1.2 ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol ตามหลักพุทธวิธี

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol กับหลักพุทธวิธี โดยเห็นว่าหลักการและหน้าที่การบริหารของฟายอลสามารถบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการบริหารที่มุ่งทั้งประสิทธิภาพของงานและการพัฒนาคนควบคู่กัน

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) วิเคราะห์ว่า หน้าที่การบริหาร 5 ประการของ Fayol มีความสอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 โดยฉันทะเป็นฐานของการวางแผน วิริยะเป็นพลังของการจัดองค์การและการบังคับบัญชา จิตตะเป็นหัวใจของการประสานงาน และวิมังสาเป็นหลักของการควบคุมและประเมินผล อีกทั้งหลักการบริหาร 14 ข้อยังสอดคล้องกับสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างเหมาะสมตามบุคคล กาล และบริบทขององค์การ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ เสนอว่าทฤษฎีการบริหารของ Fayol ในมิติภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกับทศพิธราชธรรม 10 โดยเฉพาะความซื่อตรง ความอ่อนโยน และความเพียร ทั้งนี้ การบริหารที่เน้นอำนาจหน้าที่และเอกภาพในการบังคับบัญชาสามารถผสมผสานกับหลักพรหมวิหารธรรมและสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างดุลยภาพระหว่างการสั่งการ ความเมตตา และการมีส่วนร่วมในองค์การ

ว.วชิรเมธี อธิบายว่าการบริหารตามแนว Fayol ซึ่งเน้นการสั่งการและการควบคุม สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักสังคหวัตถุ 4 โดยทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ทำหน้าที่เป็นฐาน

ของการวางแผน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกับหลักการบริหารนิยธรรม 7 เพื่อเสริมสร้างเอกภาพและความเจริญขององค์การ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารเชิงกระบวนการของ Fayol และแนวคิดร่วมสมัย สามารถบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะวิมังสาและโยนิโสมนสิการ ซึ่งช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีปัญญา ไม่ยึดติดรูปแบบจนเกินไป อีกทั้งการยึดหลักไตรสิกขาจะช่วยเสริมให้ผู้บริหารมีพฤติกรรม จิตใจ และการตัดสินใจที่เหมาะสม

ประเวศ วะสี เสนอว่าทฤษฎีของ Fayol ซึ่งมีลักษณะเชิงกลไกควรได้รับการพัฒนาโดยบูรณาการกับหลักพุทธวิธีที่เน้นความเชื่อมโยงและดุลยภาพ เช่น ปฏิจสุมุปาท มัชฌิมาปฏิปทา และไตรลักษณ์ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความเปลี่ยนแปลงขององค์การและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมควบคู่กับการพัฒนาคนตามหลักภavana 4

อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา และการวิเคราะห์แนวคิดของ Drucker ในมุมมองพุทธวิธี ชี้ว่าหลักการบริหารของ Fayol จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเมื่อบูรณาการกับมรรคมีองค์ 8 สัมมัมปชาน 4 และสัปปริสรธรรม 7 ซึ่งช่วยให้การวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีคุณธรรม สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและบริบทสังคมไทย

### 2.5.1.3 ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol กับหลักพุทธธรรม

Henri Fayol เป็นนักบริหารชาวฝรั่งเศสผู้วางรากฐานทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเสนอหน้าที่หลักของการบริหาร 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ซึ่งรู้จักกันในนาม POCCC แนวคิดดังกล่าวเน้นการบริหารจากบนลงล่าง และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการบริหารองค์การยุคใหม่ (Fayol, 1977)

อย่างไรก็ตาม การบริหารการศึกษาในบริบทสังคมไทยมีความซับซ้อนทั้งด้านโครงสร้างระบบ และคุณค่าทางวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นต้องบูรณาการทฤษฎีการบริหารตะวันตกเข้ากับหลักคิดทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นธรรมว่าด้วยหนทางสู่ความสำเร็จ อันประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อสร้างดุลยภาพระหว่างประสิทธิภาพและคุณธรรมในการบริหาร

1) การวางแผนตามแนวคิดของฟาโยลสัมพันธ์กับหลักฉันทะและวิมังสา โดยฉันทะเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความมุ่งมั่นในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ส่วนวิมังสาช่วยเสริมการไตร่ตรอง วิเคราะห์ และตัดสินใจอย่างรอบคอบ ส่งผลให้แผนงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับบริบท และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การจัดองค์การมีความสอดคล้องกับหลักวิริยะและจิตตะ โดยวิริยะสะท้อนถึงความเพียรพยายามในการออกแบบโครงสร้างและระบบงานให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ขณะที่จิตตะ

ช่วยให้ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร ส่งผลให้การจัดการมีความชัดเจนและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

3) การสั่งการตามทฤษฎีของฟายอลสัมพันธ์กับฉันทะและจิตตะในมิติของภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่มีฉันทะย่อมสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือ มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการเพียงเชิงโครงสร้าง ขณะเดียวกัน จิตตะช่วยให้การสื่อสาร การมอบหมายงาน และการติดตามผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความแตกต่างของบุคลากร

4) การประสานงานเป็นหน้าที่ที่ต้องอาศัยวิริยะและจิตตะอย่างต่อเนื่อง วิริยะช่วยให้ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่อความซับซ้อนของการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ส่วนจิตตะช่วยให้เกิดความตั้งใจ ใส่ใจ และความต่อเนื่องในการสื่อสาร การติดตาม และการแก้ไขปัญหา ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างราบรื่น

5) การควบคุมสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับหลักจิตตะและวิมังสา โดยจิตตะช่วยให้ผู้บริหารมีความจัดจ้านและรับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินงาน ขณะที่วิมังสาช่วยให้สามารถวิเคราะห์สาเหตุของความคลาดเคลื่อนและปรับปรุงแก้ไขอย่างมีเหตุผล ไม่มุ่งเน้นการควบคุมเชิงบังคับ แต่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบูรณาการทฤษฎีการบริหารขององรี ฟายอล กับหลักอภิปาธ 4 เป็นการผสมผสานศาสตร์การบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ากับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างสอดคล้อง ช่วยเสริมสร้างการบริหารการศึกษาที่มีทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณธรรม อันเหมาะสมกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมไทยในยุคปัจจุบัน

ข. การบูรณาการเชิงลึกอภิปาธ 4 กับทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol ตามกรอบ POCCC

การบูรณาการทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol กับหลักอภิปาธ 4 เป็นการผสมผสานศาสตร์การบริหารตะวันตกเข้ากับหลักพุทธธรรมในเชิงกระบวนการและคุณค่า โดยใช้กรอบ POCCC เป็นโครงสร้างการบริหาร และใช้อภิปาธ 4 เป็นพลังภายในที่หล่อหลอมเจตคติ แรงจูงใจ และปัญญาของผู้บริหาร ส่งผลให้การบริหารมิได้มุ่งเพียงประสิทธิภาพเชิงโครงสร้าง แต่ยังคำนึงถึงการพัฒนามนุษย์และคุณธรรมควบคู่กัน

1) การวางแผน (Planning) เมื่อบูรณาการกับหลักฉันทะ ทำให้การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจและความรักในงาน มิใช่เพียงการวางแผนเชิงเทคนิคตามหน้าที่ การสร้างฉันทะร่วมในองค์กรช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าและเกิดความเป็นเจ้าของเป้าหมาย ส่งผลให้แผนงานมีพลังในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่น สอดคล้องกับแนวคิดของฟายอลที่เน้นความสามัคคีและความคิดริเริ่มของบุคลากร

2) การจัดองค์การ (Organizing) เมื่อเชื่อมโยงกับหลักวิริยะ ทำให้โครงสร้างองค์กรเป็นกลไกที่ส่งเสริมความพากเพียรและความมุ่งมั่นในการทำงาน การกำหนดบทบาท หน้าที่ และอำนาจความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ช่วยลดอุปสรรคและความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันหลักวิริยะช่วยหล่อหลอมวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งและสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน

3) การสั่งการ (Commanding) เมื่อบูรณาการกับหลักจิตตะ ทำให้ภาวะผู้นำเปลี่ยนจากการใช้อำนาจเชิงสั่งการไปสู่การนำด้วยสติ ความเอาใจใส่ และความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากร ผู้บริหารที่มีจิตตะสูงจะสื่อสารอย่างชัดเจน รับฟังอย่างตั้งใจ และให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ขวัญกำลังใจ และความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักความเป็นธรรม และการให้เกียรติบุคลากรตามแนวคิดของฟาโยล

4) การประสานงาน (Coordinating) เมื่อผสานกับหลักวิมังสา ทำให้การเชื่อมโยงกิจกรรมและหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยการใช้ปัญญาและการสะท้อนคิด ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ความซับซ้อน และความต้องการของแต่ละฝ่ายได้อย่างรอบด้าน การใช้วิมังสาช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจร่วม และพัฒนากลไกการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบ

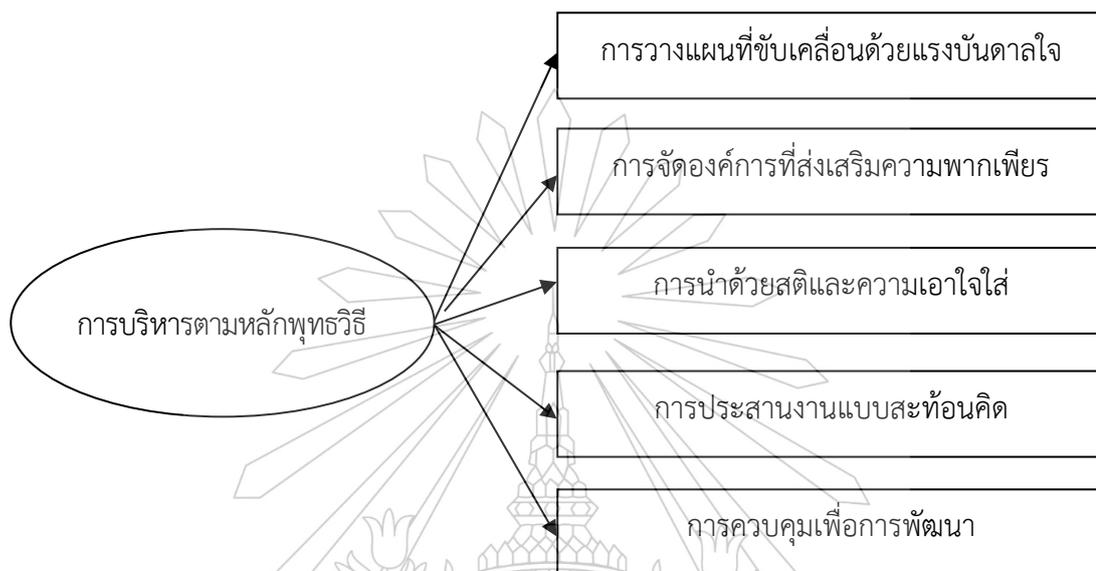
5) การควบคุม (Controlling) เมื่อบูรณาการกับหลักวิมังสาเช่นเดียวกัน ทำให้การควบคุมเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนา มิใช่เพียงการตรวจสอบหรือจับผิด ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุของความเบี่ยงเบนอย่างลึกซึ้ง แยกแยะปัญหาที่แท้จริง และออกแบบแนวทางแก้ไขที่ยั่งยืน ส่งผลให้การควบคุมสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและคุณธรรม และนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธี

ปัจจัย	นักทฤษฎี
การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ	Fayol, H. (1949, 1977), Drucker, P. F. (1954, 2006, 2007), Mintzberg, H. (1994), Maslow, A. H. (1943), Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020), Pink, D. H. (2009), Collins, J. (2001), Senge, P. M. (2006), Kolb, D. A. (2014), CenizaLevine, C. (2015), Hawley, P. (Universal Giving), Intarakamhang, U., Macaskill, A., & Prasittichok, P. (2020), พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2560), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552, 2559), พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2560), ว.วชิรมณี (2550)

ปัจจัย	นักทฤษฎี
การจัดองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร	Fayol, H. (1916, 1949), Weber, M. (1922), Taylor, F. W. (1911), Mayo, E. (1933), Barnard, C. I. (1968), McGregor (Theory X & Y) (cited in Mindtools, 2025), Drucker, P. F. (1954), Likert, R. (System 4), Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2017), Chanhom & Kamata (2022), Vorasiha, E. (2022), พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตินุญยากร) (2547, 2554), พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2560), พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช) (2558), บุญทัน ดอกไธสง (2551), กฤษณา รักษาโหมม (2563)
การนำด้วยสติและความเอาใจใส่	Fayol, H. (1949), Greenleaf, R. K. (1977), Goleman, D. (Authentic/Resonant Leadership), Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1987), Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2005), Secretan, L. (2025), Brown, B. (2024), Maslow, A., Follett, M. P. (1941), Mintzberg, H. (2009), Phrathepsophon (2020), Dhammajoti, K. L. (2015), พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2560), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550), พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอุ้น) (2548), สุจิตรา อ่อนค้อม (2523)
การประสานงานแบบสะท้อนคิด	Fayol, H. (1949), Follett, M. P. (1941), Barnard, C. I. (1968), Thompson, J. D. (1967), Mintzberg, H. (1979), Weick, K. E. (1995), Schein, E. H. (2010), Malone, T. W., & Crowston, K. (1990), Schön, D. A. (1983), Senge, P. M. (1990), Sarasvathy, S. D. (2001), Gartner, W. B. (1989), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2552, 2559), พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2560), ว.วิชิตเมธี (2550), ประเวศ วะสี (2555), ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และพรณทิพย์ เพชรหมาก (2551)
การควบคุมเพื่อการพัฒนา	Fayol, H. (1949), Ouchi, W. (1977, 1981), Simons, R. (1995), Schön, D. A. (1983), Barley, S. R., & Kunda, G. (1992), Freire, P. (1970), Flamholtz, E. G., Das, T. K., & Angeles, A. S. (1985), Taylor, F. W. (1911), Barnard, C. I. (1968), Drucker, P. F. (2006, 2007), McClelland, D. C. (1987), Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006), Schumpeter, J. A. (1934), Stevenson, H. H., Roberts, M. J., & Grousbeck, H. I. (2007), Austin, J. E., Stevenson, H., & Wei-Skillern, J. (2006), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2552, 2559), พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2560), ว.วิชิตเมธี (2550), อางอง ชุมสาย ณ อยุธยา (2550), พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2560), สุรพล สุยะพรหม (2557), พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอุ้น) (2548), วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555), สุมน อมรวิวัฒน์ (2554)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา พบว่า สามารถสังเคราะห์ได้เป็น 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การประสานงาน และการควบคุม ซึ่งบูรณาการภายใต้กรอบแนวคิดเชิงพุทธวิธีเพื่อนำไปพัฒนาเป็นโมเดลการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพที่ 2.2 โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธี ตามกรอบทฤษฎี (Theoretical Framework)

#### การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (การวางแผน + ฉันทะ)

การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจเป็นแนวคิดที่มองการวางแผนในฐานะกระบวนการสร้างพลังภายในและความมุ่งมั่นร่วมของบุคลากร มากกว่าการกำหนดแผนเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมเรื่อง ฉันทะ ซึ่งเป็นความพอใจและความรักในสิ่งที่ทำ อันเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างสมัครใจและต่อเนื่อง

Mintzberg เสนอว่าการวางแผนที่มีประสิทธิผลต้องสร้างความผูกพันและความเข้าใจร่วมของผู้ปฏิบัติ มิใช่การกำหนดแผนจากผู้บริหารฝ่ายเดียว การวางแผนที่เน้นความมุ่งมั่นร่วมจะทำให้แผนกลายเป็นเป้าหมายที่ทุกคนยอมรับและพร้อมทุ่มเทในการดำเนินงาน

แนวคิดแรงจูงใจของ Maslow และทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan ชี้ว่า การวางแผนจะมีพลังเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การพัฒนาศักยภาพ และความหมายของการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายจึงเป็นหัวใจสำคัญของการวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ

Drucker และ Pink เห็นตรงกันว่า การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความหมายจะก่อให้เกิดแรงบันดาลใจภายใน มากกว่าการควบคุมด้วยรางวัลหรือบทลงโทษ การวางแผนที่ดีจึงต้องเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ขององค์กรเข้ากับคุณค่าและจุดประสงค์ของผู้ปฏิบัติ

Collins อธิบายว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งวินัยควบคู่กับเสรีภาพทางความคิด การวางแผนจึงควรเริ่มจากการสร้างความศรัทธา ความเข้าใจ และความพร้อมของบุคลากร ก่อนกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

แนวคิดการวางแผนที่เน้นจุดแข็งและความสนใจของบุคลากรสะท้อนว่า การเริ่มต้นจากศักยภาพและความหลงใหล จะช่วยยกระดับคุณภาพของแผนและการมีส่วนร่วม ทำให้การวางแผนเป็นกระบวนการเชิงบวกและสร้างสรรค์

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปว่า การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ หมายถึง การบูรณาการการวางแผนเชิงกลยุทธ์เข้ากับหลัก ฉันทะ ทางพุทธศาสนา โดยมุ่งสร้างความพอใจ ความรักในงาน และความมุ่งมั่นจากภายในของบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดพลัง ความต่อเนื่อง และการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน

การจัดองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร (การจัดองค์การ + จริยะ)

การจัดองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียรเป็นการออกแบบโครงสร้าง บทบาท และระบบการทำงานที่เอื้อต่อการทุ่มเทแรงกายแรงใจของบุคลากรจากภายใน มิใช่การควบคุมเชิงโครงสร้างเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลัก จริยะ ในอิทธิบาท 4 ซึ่งหมายถึงความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องในการกระทำสิ่งที่มีคุณค่าและเป้าหมายที่ชัดเจน

แนวคิดการจัดองค์การของ Fayol และ Weber เน้นความชัดเจนของหน้าที่ ความรับผิดชอบสายบังคับบัญชา และกฎเกณฑ์ที่เป็นระบบ โครงสร้างที่มีความชัดเจนและเป็นธรรมช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทของตน เห็นความสำคัญของงาน และตระหนักว่าความพากเพียรของตนมีคุณค่าและได้รับการยอมรับภายใต้ระบบที่โปร่งใส

Taylor เสนอว่าการจัดงานอย่างเป็นระบบและการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม จะช่วยลดความคลุมเครือในการทำงาน เมื่อบุคลากรเข้าใจวิธีการทำงาน เป้าหมาย และความคาดหวังอย่างชัดเจน ความพากเพียรจึงเกิดขึ้นจากความมั่นใจและการร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงาน

Mayo และ Barnard ชี้ให้เห็นว่า ความพากเพียรของบุคลากรไม่ได้เกิดจากโครงสร้างทางการเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความสัมพันธ์ การสื่อสาร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การจัดองค์การที่ส่งเสริมความร่วมมือ การยอมรับ และจุดมุ่งหมายร่วม จะทำให้บุคลากรเต็มใจทุ่มเท และรักษาความเพียรในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

แนวคิด Theory Y ของ McGregor รวมถึงระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Likert เน้นว่าบุคลากรมีศักยภาพในการกำกับตนเอง หากองค์กรเปิดโอกาสให้มีอิสระ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความไว้วางใจ การจัดการในลักษณะนี้จะกระตุ้นความผูกพันใจจากแรงจูงใจภายในมากกว่าการบังคับจากภายนอก

Drucker เสนอว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหารคือการจัดการให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การมอบอำนาจ และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้บุคลากรเกิดการกำกับตนเองและรักษาความผูกพันใจในการทำงานตามเป้าหมายร่วม

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปว่า การจัดการที่ส่งเสริมความผูกพันใจ หมายถึง การออกแบบโครงสร้าง ระบบ และบรรยากาศการทำงานที่เชื่อมโยงงานกับคุณค่าและเป้าหมายร่วมขององค์กร โดยบูรณาการหลัก วิริยะ ทางพุทธศาสนา เพื่อหนุนให้บุคลากรเกิดความเพียรพยายามจากภายในอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระบบที่ชัดเจน เป็นธรรม และเอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งระดับบุคคลและองค์กร

#### **การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Commanding + จิตตะ)**

การนำด้วยสติและความเอาใจใส่เป็นแนวทางภาวะผู้นำที่ปรับบทบาทการสั่งการจากการใช้อำนาจควบคุม ไปสู่การนำที่พยุ่ง ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน แนวคิดนี้สอดคล้องกับการนำแบบผู้รับใช้และการนำเชิงมนุษยธรรม ซึ่งเห็นว่าผู้นำควรอยู่เคียงข้างผู้ปฏิบัติงาน มิใช่อยู่เหนือผู้ปฏิบัติงาน

นักวิชาการด้านภาวะผู้นำร่วมสมัยชี้ว่า การสั่งการที่มีประสิทธิผลต้องตั้งอยู่บนความฉลาดทางอารมณ์และสติสัมปชัญญะ ผู้นำที่รู้จักตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ ตระหนักรู้ผู้อื่น และบริหารความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม จะสามารถสื่อสารคำสั่งได้อย่างสร้างสรรค์ ลดแรงต้าน และเพิ่มการยอมรับจากผู้ตาม

การนำที่สร้างพลังเชิงบวกเน้นการเชื่อมต่อทางอารมณ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ผ่านความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความเอาใจใส่อย่างแท้จริง ผู้นำที่สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและปลอดภัยทางจิตใจ จะกระตุ้นการมีส่วนร่วม ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดการนำแบบจริงใจและการนำด้วยจิตสำนึกให้ความสำคัญกับความสอดคล้องระหว่างความคิด คำพูด และการกระทำของผู้นำ ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ตามเกิดศรัทธาและยอมรับการสั่งการโดยสมัครใจ มิใช่จากความกลัวหรือแรงกดดัน

งานวิจัยด้านภาวะผู้นำร่วมสมัยยังชี้ว่า การกล้ายอมรับความผิดพลาด การเปิดใจรับฟัง และการแสดงความเปราะบางอย่างเหมาะสม เป็นพลังสำคัญในการสร้างความเชื่อมโยงกับผู้คน การสั่งการในลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความหวัง และความยืดหยุ่นในการทำงานของทีม

ในมิติพุทธจิตวิทยา จิตตะ หมายถึง ความตั้งใจจดจ่อ ความเอาใจใส่ใฝ่ และความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ต่อเป้าหมาย การนำด้วยจิตตะจึงเป็นการสั่งการที่มีสติ เห็นคุณค่าของคน มีความใส่ใจต่อเจตจำนงและการเติบโตของผู้ร่วมงาน ซึ่งจะเกื้อหนุนให้เกิดฉันทะ วิริยะ และวิมังสาในกระบวนการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปว่า การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ หมายถึง การสั่งการที่บูรณาการหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ากับหลัก จิตตะ ตามอริยบท 4 โดยผู้นำทำหน้าที่ชี้นำด้วยความเข้าใจ เมตตา และความรับผิดชอบทางคุณธรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่น และพร้อมร่วมขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมายอย่างมีคุณค่าและยั่งยืน

#### การควบคุมเพื่อการพัฒนา ((Controlling (การควบคุม) + วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง))

Mary Parker Follett เสนอแนวคิดการประสานงานแบบบูรณาการ โดยมองว่าการประสานงานต้องถูกออกแบบตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการทำงาน มิใช่เกิดขึ้นภายหลังการแบ่งงาน การประสานงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่อง อาศัยการติดต่อโดยตรงและการบูรณาการกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งเมื่อเชื่อมโยงกับหลักวิมังสา การประสานงานต้องผ่านการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มจากความร่วมมือของทุกฝ่าย

Chester I. Barnard มององค์การเป็นระบบของกิจกรรมที่ประสานกันอย่างมีสติ โดยการประสานงานเป็นด้านสร้างสรรค์ที่ทำให้ความพยายามของบุคคลก่อให้เกิดมูลค่าเกิน การประสานงานที่ดีต้องตั้งอยู่บนการสื่อสาร จุดประสงค์ร่วม และความเต็มใจในการร่วมมือ เมื่อบูรณาการกับวิมังสา ผู้นำต้องใช้ปัญญาพิจารณาความสมดุลระหว่างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม เพื่อให้การตัดสินใจเกิดประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม

James D. Thompson และ Henry Mintzberg อธิบายว่าการประสานงานต้องสอดคล้องกับลักษณะความเชื่อมโยงของงานและบริบทองค์การ โดยต้องเลือกใช้กลไกที่เหมาะสม เช่น การปรับตัวร่วมกัน การกำกับโดยตรง หรือการทำให้เป็นมาตรฐาน การเชื่อมโยงกับวิมังสาชี้ให้เห็นว่าผู้นำจำเป็นต้องไตร่ตรองอย่างเป็นระบบก่อนเลือกกลไกการประสานงาน มิใช่ใช้วิธีเดียวกับทุกสถานการณ์

Karl E. Weick และ Edgar H. Schein เน้นว่าการประสานงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความหมายร่วมและวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจร่วมกันทำให้การจัด

องค์การเกิดขึ้นได้จริง เมื่อบูรณาการกับวิม้งสา ผู้นำต้องพิจารณาความเชื่อพื้นฐานและสมมติฐานที่ฝังลึกของสมาชิก เพื่อออกแบบการประสานงานที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม

Thomas W. Malone และ Donald A. Schön ชี้ให้เห็นว่าการประสานงานคือการจัดการความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมโดยอาศัยการไตร่ตรองเชิงระบบและการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติ การประสานงานที่ดีต้องมีวงจรการเรียนรู้จากการสังเกต วิเคราะห์ ทดลอง และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับวิม้งสาในฐานะกระบวนการใช้ปัญญาเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน

หลักวิม้งสาในพุทธธรรม หมายถึง ความสามารถของจิตในการพิจารณาแยกแยะและสร้างสรรค์ ผู้นำที่ประสานงานด้วยวิม้งสาจะไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม หากใช้การสังเกต วิเคราะห์ และคิดค้นแนวทางใหม่อย่างมีสติ การประสานงานจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งค้นหาวิธีที่เหมาะสมที่สุดเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ผู้วิจัยสรุปว่า การประสานงานแบบสะท้อนคิด หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่บูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบกับการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสารสองทิศทาง และการเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องเลือกกลไกการประสานงานให้เหมาะสมกับบริบท เข้าใจความเชื่อมโยงของระบบ และคำนึงถึงผลกระทบระยะยาว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ความยั่งยืน และความสมดุลให้แก่องค์กร ตามหลักวิม้งสาในพุทธธรรม

## 2.5.2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล

### 2.5.2.1 ความหมายของสมรรถนะวิชาชีพครู

นักวิชาการต่างประเทศและในประเทศ ความหมายของ "สมรรถนะวิชาชีพครู" ดังนี้ สมรรถนะวิชาชีพครูเป็นแนวคิดสำคัญที่อธิบายความสามารถเชิงบูรณาการของครูในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง นักวิชาการด้านการศึกษา มองว่าสมรรถนะครูมิใช่เพียงความรู้เชิงเนื้อหา หากแต่เป็นการผสมผสานความรู้ วิธีสอน ความเข้าใจผู้เรียน และบริบททางการศึกษา เข้าด้วยกันอย่างมีความหมาย

แนวคิดความรู้เชิงเนื้อหาและวิธีสอน (Pedagogical Content Knowledge: PCK) ชี้ว่าสมรรถนะครูอยู่ที่ความสามารถในการแปลงเนื้อหาวิชาให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่าย เหมาะสมกับระดับและความแตกต่างของผู้เรียน ครูที่มีสมรรถนะจึงแตกต่างจากผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั่วไป เพราะสามารถเลือกวิธีนำเสนอ การยกตัวอย่าง และการอธิบายที่มีประสิทธิผลต่อการเรียนรู้

กรอบสมรรถนะครูร่วมสมัยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการวางแผน การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การสอน และความรับผิดชอบทางวิชาชีพ สมรรถนะจึงสะท้อนผ่านพฤติกรรมการสอนที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ การใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการไตร่ตรองผลกระทบของการสอนต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

นักวิชาการด้านประสิทธิภาพการสอนและความเชี่ยวชาญของครูเสนอว่าสมรรถนะวิชาชีพครู เป็นพัฒนาการที่เติบโตตามประสบการณ์ จากการปฏิบัติตามกฎสู่การใช้ดุลยพินิจเชิงวิชาชีพ ครูที่มีสมรรถนะสูงสามารถตัดสินใจอย่างมีสติ เข้าใจบริบทเชิงลึก และใช้ความรู้เชิงอภิปัญญาในการปรับ การสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง

แนวคิดทฤษฎีวิชาชีพและการสร้างศักยภาพครูมองว่าสมรรถนะไม่ใช่คุณลักษณะเฉพาะบุคคล เท่านั้น แต่เกิดจากการพัฒนาทุนมนุษย์ ทุนสังคม และทุนการตัดสินใจผ่านการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ประสิทธิภาพร่วมของครู การเรียนรู้เป็นทีม และการเป็นผู้นำเชิงวิชาชีพ มีผลต่อคุณภาพ การเรียนรู้มากกว่าความสามารถของครูรายบุคคล

กรอบสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เน้นบทบาทครูในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ ผู้ร่วมสร้าง หลักสูตร และผู้ส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียน ท่ามกลางบริบทดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ สมรรถนะครู จึงครอบคลุมทั้งความรู้เทคโนโลยี จริยธรรม การยึดมั่นคุณธรรมเป็นศูนย์กลาง และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ผู้วิจัยสรุปว่า สมรรถนะวิชาชีพครูหมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยสอดคล้อง กับหลักพุทธธรรมด้านโยนิโสมนสิการและวิมangsa คือการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ปรับปรุงการ สอนจากประสบการณ์จริง สมรรถนะครูจึงมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ควบคู่กับการพัฒนา ตนเองและสังคมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

#### 2.5.2.2 ความหมายของสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา

สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษาโดยภาพรวมหมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการของครูใน การจัดการเรียนรู้สายอาชีพที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงสูง โดยอาศัยการผสมผสานความรู้วิชาชีพ ประสบการณ์อุตสาหกรรม ทักษะการสอน เจตคติ และจริยธรรมวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมร่วมสมัย แนวคิดนี้สอดคล้องกับมุมมอง ของ Guerriero, OECD และ UNESCO-UNEVOC ที่เห็นว่าสมรรถนะครูมิใช่คุณลักษณะคงที่ หาก เป็นศักยภาพเชิงพลวัตที่ต้องใช้ดุลยพินิจและการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

ในมิติด้านวิชาชีพ ครูอาชีวศึกษาต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เข้าใจกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี มาตรฐานฝีมือ และบริบทตลาดแรงงาน เพื่อแปลง “งานจริง” ให้เป็น “การเรียนรู้ที่มีความหมาย” ในห้องเรียนและเวิร์กช็อป แนวคิดของ Grollmann และ Andersson & Köpsén ชี้ให้เห็นว่าทุนทางวิชาชีพจากภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานสำคัญของการออกแบบการฝึกที่สอดคล้อง ความคาดหวังของนายจ้าง และช่วยเชื่อมบทบาทช่างผู้เชี่ยวชาญเข้ากับนักการสอนมืออาชีพ

ในมิติด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะครูอาชีพศึกษาครอบคลุมความสามารถในการวิเคราะห์งาน ออกแบบสถานการณ์ฝึกที่ปลอดภัยและท้าทาย จัดการชั้นเรียน สื่อสาร และประเมินผล การเรียนรู้บนฐานสมรรถนะ แนวคิดของ Oser และ Kamaruddin ชี้ว่าสมรรถนะดังกล่าวต้องเป็นสิ่งที่สังเกตและพัฒนาได้ โดยสะท้อนผ่านผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนและความรับผิดชอบของครูต่อคุณภาพการฝึกอาชีพ

นอกจากบทบาทด้านการสอน ครูอาชีพศึกษายังทำหน้าที่เป็นผู้ฝึก ที่ปรึกษาอาชีพ และผู้ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน สมรรถนะในมิติดังกล่าวสะท้อนแนวคิดของ UNESCO-UNEVOC และ Tapani & Salonen ที่มองว่าครูต้องเข้าใจโลกชีวิตของผู้เรียน ออกแบบเส้นทางการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และทำงานเชิงเครือข่าย เพื่อยกระดับโอกาสการมีงานทำและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ในยุคดิจิทัล สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษาขยายไปสู่ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการเรียนการสอนสายอาชีพ ทั้งด้านการใช้ข้อมูล การสร้างสื่อ การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน และการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียนให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรม 4.0 ตามแนวคิดของ OECD และ Zhong ซึ่งเน้นว่าครูต้องใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและรับผิดชอบต่อ มิใช่เพียงเพื่อประสิทธิภาพ แต่เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ในระยะยาว

ในเชิงพุทธธรรม สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษาสามารถอธิบายได้ผ่านหลักไตรสิกขา คือ ปัญญา ศีล และสมาธิ โดยปัญญาสะท้อนความรู้และการใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพ ศีลสะท้อนจรรยาบรรณ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการฝึกอาชีพ ส่วนสมาธิสะท้อนความตั้งมั่น ใสใจ และการสะท้อนตนเองอย่างต่อเนื่อง หลักอิทธิบาท 4 ยังเป็นฐานของแรงจูงใจ ความเพียร และการพัฒนาสมรรถนะอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงสรุปว่า สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษา หมายถึง ความสามารถรอบด้านของครูในการบูรณาการความเชี่ยวชาญวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีดิจิทัล และจริยธรรมวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะอาชีพ สมรรถนะดิจิทัล และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยเชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานประกอบการและสังคมบนฐานของการพัฒนาอย่างมีสติ เหตุผล และความยั่งยืน

### 2.5.2.3 ความหมายสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล

นักวิชาการร่วมสมัยมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล คือ ความสามารถของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการจัดการเรียนรู้สายอาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ในสถานศึกษากับบริบทงานจริงและการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมยุคดิจิทัล ครูต้องสามารถเลือก ใช้ และออกแบบเครื่องมือดิจิทัลให้สนับสนุนทั้งทักษะอาชีพและสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียน (UNESCO-UNEVOC; Zhong)

ในเชิงโครงสร้าง สมรรถนะดังกล่าวครอบคลุมการรู้สารสนเทศและข้อมูล การสื่อสารและทำงานร่วมกัน การสร้างและใช้เนื้อหาดิจิทัล ความปลอดภัย และการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยี โดยครูสามารถแปลงกรอบสมรรถนะดิจิทัลเหล่านี้เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน เวิร์กช็อป และสภาพแวดล้อมเสมือนจริง เพื่อยกระดับการคิดขั้นสูงและสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรม 4.0 (UNESCO; Lahn & Nore)

นอกจากนี้ สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัลยังสะท้อนความสามารถในการผสมผสานความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพกับติดักตึกเชิงดิจิทัล ครูต้องเข้าใจบริบทโรงเรียน-สถานประกอบการ ออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน ใช้ข้อมูลดิจิทัลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการประเมินและปรับปรุงการสอน รวมถึงจัดการความหลากหลายของผู้เรียนด้านทักษะดิจิทัลอย่างเหมาะสม (Nore et al.; Liu et al.)

ในมิติวิชาชีพ สมรรถนะดังกล่าวไม่ได้จำกัดเพียงทักษะเทคนิค แต่รวมถึงสมรรถนะไม่ใช่เทคนิค เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัลจึงทำหน้าที่ทั้งผู้สอน ผู้อำนวยการความสะอาดการเรียนรู้ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและนวัตกรรมการเรียนรู้ (Ana et al.; Rokeman)

เมื่อพิจารณาภายใต้กรอบพุทธธรรม สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัลควรตั้งอยู่บนหลักสัมมาทิฐิในการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน หลักสติและโยนิโสมนสิการในการคัดเลือกและประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างเหมาะสม และหลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาตนและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างยั่งยืน เทคโนโลยีจึงเป็นเครื่องมือเพื่อการพัฒนามนุษย์ มิใช่เป้าหมายในตัวเอง

ผู้วิจัยสรุปว่า สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถแบบองค์รวมของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการจัดการเรียนรู้สายอาชีพอย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งทักษะอาชีพ สมรรถนะดิจิทัล และคุณลักษณะพร้อมทำงานในสังคมอุตสาหกรรมดิจิทัล โดยครูสามารถใช้ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

#### 2.5.2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล

การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัลเป็นประเด็นสำคัญที่นักวิชาการและองค์กรระหว่างประเทศให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมในศตวรรษที่ 21

UNESCO-UNEVOC (2016) เสนอกรอบสมรรถนะดิจิทัลของครู TVET ซึ่งครอบคลุมการรู้สารสนเทศและข้อมูล การสื่อสารและความร่วมมือดิจิทัล การสร้างเนื้อหาดิจิทัล ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว และการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยี

ต่อมา UNESCO (2018) ได้พัฒนากรอบ ICT Competency Framework for Teachers โดยเน้นความเข้าใจบทบาทของ ICT ในนโยบายการศึกษา การบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนและหลักสูตร การประเมินผลด้วยดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับบริบทครูอาชีวศึกษาได้อย่างเหมาะสม

Redecker (2017) เสนอกรอบ DigCompEdu ที่เน้นการมีส่วนร่วมทางวิชาชีพดิจิทัล การใช้ทรัพยากรดิจิทัล การจัดการเรียนรู้และการประเมินด้วยเทคโนโลยี รวมถึงการเสริมพลังผู้เรียนและการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

Zhong (2024) สังเคราะห์กรอบสมรรถนะดิจิทัลของครู TVET ในระดับสถาบัน โดยผสานแนวคิด ICT-CFT และ DigCompEdu ให้มีความสำคัญกับการเป็นพลเมืองดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน การประเมินผลดิจิทัล และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

Liu และคณะ (2024) เสนอกรอบสมรรถนะดิจิทัลครูอาชีวศึกษา 4 โดเมน ได้แก่ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล กลยุทธ์การเรียนรู้ดิจิทัล และการพัฒนาวิชาชีพครูในบริบทดิจิทัล

Nore, Lahn และ Aarkrog (2023) เสนอแนวคิดสมรรถนะดิจิทัลเชิงวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา ซึ่งครอบคลุมสมรรถนะเทคโนโลยี ความรู้เนื้อหาเฉพาะสาขา สมรรถนะการสอนดิจิทัล ทักษะติดต่อเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณในบริบทวิชาชีพ

Yusof และคณะ (2024) เสนอโมเดลสมรรถนะดิจิทัลของครู TVET ที่ประกอบด้วยโดเมนทักษะเทคโนโลยี การออกแบบและจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การประเมินผลผ่านเทคโนโลยี การสื่อสารและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครูด้านดิจิทัล

Wu (2025) ศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของครูอาชีวศึกษาในบริบทประเทศกำลังพัฒนา โดยเน้นสมรรถนะด้านเทคนิคดิจิทัล การสื่อสารสารสนเทศ และการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับผู้เรียน

Rokeman และ Hashim (2025) เสนอกรอบสมรรถนะครูอาชีวศึกษาในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งครอบคลุมสมรรถนะด้านเทคนิค สมรรถนะไม่ใช่เทคนิค คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และความยืดหยุ่นทางจิตใจในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

World Bank (2022) เสนอกรอบการประเมินสมรรถนะดิจิทัลของครู TVET โดยเน้นทักษะดิจิทัลพื้นฐาน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การสื่อสารและความร่วมมือ ความปลอดภัยดิจิทัล และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Ismail, Yusof และ Abdullah (2023) ใช้กรอบ DigComp 2.0 ในการศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของครูอาชีวศึกษา โดยเน้นการรู้เท่าทันข้อมูล การสื่อสารและความร่วมมือออนไลน์ การสร้างเนื้อหา ความปลอดภัย และการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยี

Zhang และ Li (2024) เสนอว่าสมรรถนะการสอนของครูอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัลควรครอบคลุมการออกแบบการเรียนรู้ที่ผสมผสานเทคโนโลยี การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล การประเมินผล และการสนับสนุนผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

Paryono (2022) ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะดิจิทัลของครูอาชีวศึกษาหลังสถานการณ์โควิด-19 ต้องเน้นการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์และผสมผสาน การสื่อสารและการให้คำปรึกษาอาชีพผ่านดิจิทัล และการติดตามประเมินผลผู้เรียนทางไกล

TVET Journal (2022) เสนอกรอบสมรรถนะดิจิทัลครู TVET ที่เน้นการใช้ ICT เพื่อการสอนจริยธรรมดิจิทัล การวิจัยและนวัตกรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของครูอาชีวศึกษาจากนักวิชาการดังกล่าว สามารถสังเคราะห์ร่วมกับหลักพุทธธรรม ได้แก่ สติ ความเพียร และปัญญา เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาครูให้มีความสามารถทางเทคโนโลยีควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม

ดังนั้น สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงทักษะทางเทคโนโลยี หากแต่เป็นการพัฒนาครูอย่างองค์รวม ทั้งด้านวิชาชีพ จิตใจ และปัญญา อันสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคนุชย์ตามหลักพุทธธรรม

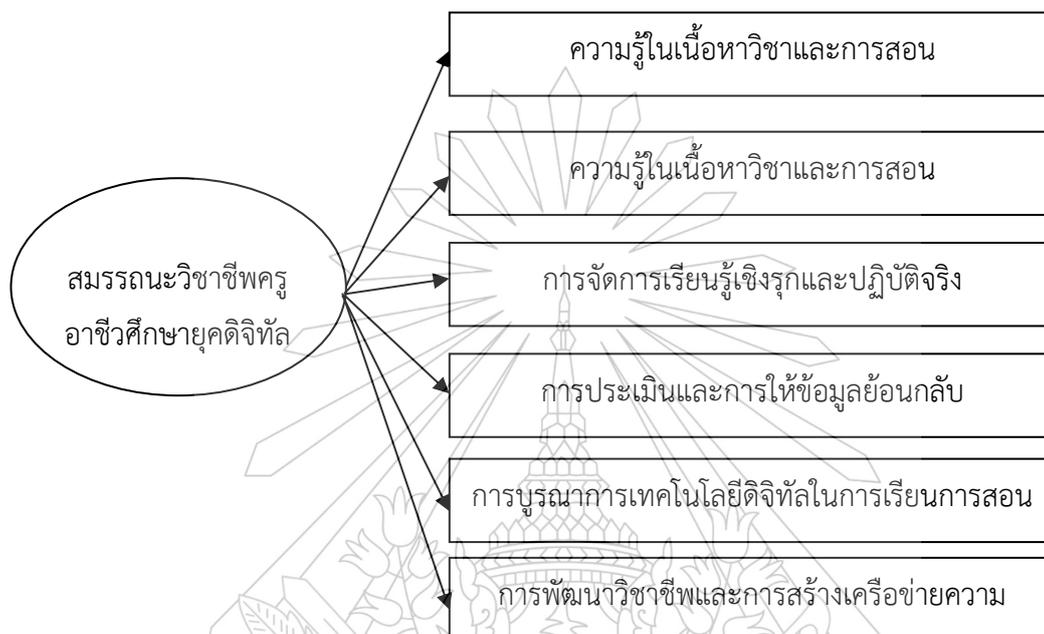
ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล

ปัจจัย	นักทฤษฎี/นักวิจัย
ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน	Shulman, L. S. (1986, 1987), Danielson, C. (2007, 2013), Darling-Hammond, L. (2000, 2010, 2017), OECD (2018, 2024, 2025), UNESCO-UNEVOC (2016), Kamaruddin, I., Osman, Z., & Abdul Majid, F. (2017), Nore, H. et al. (2023)
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง	Marzano, R. (2007, 2012), Darling-Hammond, L. (2000, 2010, 2017), Fullan, M. (2007, 2011, 2015), OECD (2021), Grollmann, P. (2008),

ปัจจัย	นักทฤษฎี/นักวิจัย
	Andersson, P., & Köpsén, S. (2015), Oser, F., Salzmänn, P., & Heinzer, S. (2009), Tapani, A., & Salonen, T. (2019)
การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ	Danielson, C. (2007, 2013), Marzano, R. (2007, 2012), Hattie, J. (2009, 2012), Darling-Hammond, L. (2000, 2010, 2017), OECD (2018, 2024, 2025), UNESCO-UNEVOC (2016), Zhong, Z. (2024), UNESCO (2018), Redecker, C. (2017), Yusof, N. et al. (2024), Rokeman, N. R. M., & Hashim, S. (2025), Zhang, L., & Li, Y. (2024), Paryono (2022)
การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม	Shulman, L. S. (1986, 1987), OECD (2018, 2024, 2025), Tapani, A., & Salonen, T. (2019), UNESCO-UNEVOC (2016, 2021), UNESCO (2018), Lee, A. S. H. (2016), TVET Journal (2022)
การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน	UNESCO (2019, 2024), Zhong, Z. (2024), UNESCO-UNEVOC (2016, 2021), UNESCO (2018), Lahn, L. C., & Nore, H. (2018), Nore, H. et al. (2023), Rokeman (2025), Ana, A. et al. (2020), Liu, X. et al. (2024), Redecker, C. (2017), Wu (2025), Yusof, N. et al. (2024), Hashim, S. et al. (2020, 2024), Lee, A. S. H. (2016), Rokeman, N. R. M., & Hashim, S. (2025), World Bank (2022), Ismail, N. et al. (2023), Zhang, L., & Li, Y. (2024), TVET Journal (2022), Paryono (2022).
การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	Danielson, C. (2007, 2013), Marzano, R. (2007, 2012), Hattie, J. (2009, 2012), Darling-Hammond, L. (2000, 2010, 2017), Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012, 2013), Fullan, M. (2007, 2011, 2015), OECD (2018, 2024, 2025), UNESCO (2019, 2024), Grollmann, P. (2008), Guerriero, S. (Ed.) (2017), Tapani, A., & Salonen, T. (2019), UNESCO-UNEVOC (2016, 2021), Zhong, Z. (2024), Redecker, C. (2017), Liu, X. et al. (2024), Yusof, N. et al. (2024), World Bank (2022), TVET Journal (2022)

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษาผู้คิดจากแนวคิดของนักวิชาการ พบว่า สมรรถนะสำคัญที่สามารถบูรณาการกับหลักพุทธวิธีเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักด้านสมรรถนะวิชาชีพครู ได้แก่ (1) ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน

(2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (3) การวัดและประเมินผลพร้อมการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา (4) การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้ (5) การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน และ (6) การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้ องค์ประกอบดังกล่าวสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นโมเดลการวัดสมรรถนะวิชาชีพครู อาชีวศึกษายุคดิจิทัลได้อย่างเป็นระบบ ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลสมรรถนะวิชาชีพครูยุคดิจิทัลตามกรอบแนวคิดทฤษฎี  
(Theoretical Framework)

### ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน

Shulman (1986, 1987) เสนอแนวคิดความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Pedagogical Content Knowledge: PCK) ว่าเป็นฐานความรู้แกนกลางของวิชาชีพครู ซึ่งเกิดจากการหลอมรวมความรู้เนื้อหาวิชากับกลยุทธ์การสอนเฉพาะสาขา เพื่อแปลงสาระที่ซับซ้อนให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างมีความหมาย ครูต้องเข้าใจโครงสร้างแนวคิดหลัก ตัวแทนความรู้ และความเข้าใจผิดของผู้เรียน พร้อมออกแบบกิจกรรม คำถาม และการประเมินที่นำไปสู่ความเข้าใจเชิงลึก

National Association for Research in Science Teaching (2004) อธิบายว่า ความรู้ในเนื้อหาและการสอนเป็นรูปแบบความรู้เนื้อหาที่เน้นมิติการสอนโดยเฉพาะ เป็นการบูรณาการความรู้เนื้อหา ความรู้การสอน ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน และบริบทการเรียนรู้ ทำให้ครูสามารถวางแผนและตัดสินใจในชั้นเรียนอย่างยืดหยุ่นและมีเหตุผล

Veal และ MaKinster (1999) มองความรู้ด้านนี้เป็นส่วนหนึ่งของฐานความรู้เพื่อการสอนที่เชื่อมโยงความรู้เนื้อหา หลักสูตร และวิธีสอนเฉพาะเนื้อหา ครูต้องเข้าใจลำดับแนวคิดหลัก มาตรฐาน และการออกแบบบทเรียนที่สะท้อนโครงสร้างการคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มิใช่ความรู้ที่แยกส่วน

Solis (2009) ให้ความสำคัญกับความสามารถของครูในการตีความและแปลงความรู้เนื้อหาไปสู่รูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในบริบทเฉพาะ โดยคำนึงถึงความรู้เดิม ความเข้าใจผิด และการเลือกกลยุทธ์การสอนและการประเมินที่ตอบโจทย์ผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม

Neumann, Kind และ Harms (2019) ชี้ว่าความรู้ในเนื้อหาและการสอนมีลักษณะเฉพาะหัวข้อ (topic-specific) ครูต้องรู้ไม่เพียงข้อเท็จจริง แต่รวมถึงการจัดลำดับแนวคิด การตั้งคำถาม และการออกแบบกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างความหมายด้วยตนเองของผู้เรียน

Mishra และ Koehler (2006) ขยายแนวคิดดังกล่าวสู่กรอบ TPACK โดยเน้นการผสมผสานความรู้เนื้อหา การสอน และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงแนวคิดสำคัญของวิชาผ่านสื่อและกิจกรรมที่สอดคล้องกับธรรมชาติของเนื้อหาและวิธีเรียนรู้

Guerrero (2017) ภายใต้กรอบ OECD มองความรู้ในเนื้อหาและการสอนเป็นความสามารถของครูในการประยุกต์ความรู้ทางวิชา ความรู้ผู้เรียน และหลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัย เพื่อออกแบบสภาพการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และปรับเปลี่ยนได้ตามข้อมูลจากการประเมินต่อเนื่อง

Structural Learning (2023) และ Houghton Mifflin Harcourt (2025) อธิบายร่วมสมัยว่า ความรู้ในเนื้อหาและการสอนคือจุดตัดของการรู้ “อะไร” และ “อย่างไร” ในการสอน ครูต้องระบุจุดยากของเนื้อหา เลือกตัวอย่าง สื่อ และคำถามที่เหมาะสม พร้อมตรวจสอบและแก้ไขความเข้าใจผิดให้สอดคล้องกับพัฒนาการและบริบทของผู้เรียน

เมื่อพิจารณาในมิติพุทธธรรม ความรู้ในเนื้อหาและการสอนสอดคล้องกับหลักโยนิโสมนสิการ และสัพปุริสธรรม โดยเฉพาะการรู้เหตุ รู้ผล และรู้วิธีปฏิบัติ ครูต้องใช้ปัญญาพิจารณาเนื้อหาและนักเรียนอย่างรอบคอบ จัดการเรียนรู้ด้วยความพอเหมาะ พอดี และมีเมตตา เพื่อเกื้อหนุนการเกิดปัญญาของผู้เรียน

นอกจากนี้ หลักอิทธิบาท 4 สามารถใช้เป็นกรอบเสริมในการจัดการเรียนรู้ โดยครูออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นฉันทะในการเรียนรู้ สนับสนุนวิริยะในการลงมือปฏิบัติ ส่งเสริมจิตตะในการใส่ใจเรียน และใช้วิมังสาในการสะท้อนคิดและปรับปรุงการเรียนรู้บนฐานหลักฐาน

ผู้วิจัยสรุปว่า ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการบูรณาการความรู้เนื้อหา วิธีสอน ผู้เรียน และเทคโนโลยี เพื่อออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกจากประสบการณ์จริง ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การสร้างความรู้ และการประยุกต์ใช้ โดยตั้งอยู่บนกรอบคิดเชิงพุทธธรรมที่มุ่งพัฒนาปัญญา คุณธรรม และการเรียนรู้ที่สมดุลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

### ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง

Bonwell และ Eison (1991) วางรากฐานแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นการสอนที่ทำให้ผู้เรียน “ลงมือทำและคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ทำ” ผ่านกิจกรรมที่เน้นทักษะและการใช้ความคิดขั้นสูงมากกว่าการรับข้อมูลเชิงรับ โดยการมีส่วนร่วมเชิงพฤติกรรมและการสะท้อนคิดถือเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ลักษณะนี้

Prince (2004) อธิบายว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกคือวิธีสอนที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนผ่านกิจกรรมที่มีความหมาย เช่น การแก้ปัญหา งานกลุ่ม และการอภิปรายอย่างมีโครงสร้าง ซึ่งช่วยเปลี่ยนบทบาทผู้เรียนจากผู้รับสารเป็นผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้

Center for Research on Learning and Teaching (2020) และ Columbia Center for Teaching and Learning (2022) เน้นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมุ่งให้ผู้เรียนคิดและลงมือในกิจกรรมที่ออกแบบอย่างมีเป้าหมาย ทั้งในชั้นเรียนปกติและออนไลน์ โดยการออกแบบสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

UCLA Teaching & Learning Center (2025) มองการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางที่ตั้งอยู่บนทฤษฎีสร้างองค์ความรู้ทางสังคม ซึ่งผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่จากประสบการณ์เดิมผ่านการลงมือทำ การร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนความคิด ครูจึงมีบทบาทเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

Kolb (1984) เสนอกรอบการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ประกอบด้วย การลงมือทำ การสะท้อน การสรุปแนวคิด และการทดลองใช้ใหม่อย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริงต้องจัดประสบการณ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใกล้เคียงความจริง

Buck Institute for Education หรือ PBLWorks (1985) และแนวคิด Project-based Learning (2005–2025) มองการเรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบโครงงานว่าเป็นการให้ผู้เรียนแก้ปัญหาหรือคำถามที่มีความหมายในโลกจริง ผ่านการทำงานระยะยาว การค้นคว้า และการสร้างชิ้นงาน ซึ่งส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

Lee และคณะ (2004) เสนอการจัดการเรียนรู้เชิงสืบเสาะว่าเป็นการเรียนรู้ผ่านการตั้งคำถามและการสืบค้น โดยครูก่อ ๑ ลดการชี้แนะและทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก แนวคิดนี้ย้ายความรับผิดชอบการเรียนรู้ไปสู่ผู้เรียนและเน้นการคิดเชิงวิพากษ์จากประสบการณ์จริง

Watkins, Carnell และ Lodge (2007) อธิบายว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องบูรณาการสามมิติ ได้แก่ การลงมือปฏิบัติ การคิดสร้างความหมาย และการเรียนรู้ทางสังคม การออกแบบกิจกรรมที่ครอบคลุมทั้งสามมิติช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึกและมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีคุณค่าในชุมชนการเรียนรู้

ในมิติพุทธธรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะการสร้างฉันทะในการเรียนรู้ การส่งเสริมวิริยะในการลงมือปฏิบัติ การฝึกจิตตะให้ใส่ใจต่อกิจกรรม และการใช้วิมังสาในการสะท้อนและปรับปรุงการเรียนรู้ ซึ่งเกื้อหนุนให้ผู้เรียนพัฒนาปัญญาจากการกระทำอย่างมีเหตุผล

ผู้วิจัยสรุปว่า ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง หมายถึง การออกแบบการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมผ่านการลงมือทำ การคิดวิเคราะห์ และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บนฐานการเรียนรู้จากประสบการณ์และการสร้างองค์ความรู้ โดยครูทำหน้าที่ออกแบบและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ภายใต้กรอบพุทธธรรมที่มุ่งพัฒนาปัญญา ความเพียร และการเรียนรู้อย่างสมดุลในบริบทการศึกษายุคศตวรรษที่ 21

#### ด้านการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Sadler (1989) วางรากฐานแนวคิดด้านการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับว่าเป็นกระบวนการสร้างวงจรการเรียนรู้ (feedback loop) โดยใช้การตัดสินคุณภาพผลงานของผู้เรียนเพื่อชี้ให้เห็นมาตรฐานที่คาดหวัง ระดับความสามารถปัจจุบัน และแนวทางลดช่องว่างระหว่างสองจุดดังกล่าว หากข้อมูลไม่ถูกนำไปใช้เพื่อพัฒนา จะไม่ถือเป็นข้อมูลย้อนกลับตามความหมายเชิงทฤษฎี

Hattie และ Timperley (2007) อธิบายว่า ข้อมูลย้อนกลับคือข้อมูลที่ผู้เรียนได้รับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือความเข้าใจของตน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับเป้าหมายการเรียนรู้ พร้อมเสนอกรอบคำถามสำคัญสามประการ ได้แก่ กำลังมุ่งไปทางใด อยู่จุดใด และจะไปถึงเป้าหมายได้อย่างไร

Black และ Wiliam (2009) เสนอแนวคิดการประเมินเพื่อการเรียนรู้ในฐานะกระบวนการสร้าง “จุดเปลี่ยน” ในการสอนและการเรียนรู้ ครูและผู้เรียนใช้หลักฐานจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อตัดสินใจปรับกิจกรรม คำอธิบาย หรือเป้าหมายย่อย ทำให้การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นกลไกควบคุมทิศทางและความก้าวหน้าของการเรียนรู้

OECD (2010, 2013) มองการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทเชิงรุก เข้าใจเป้าหมายการเรียนรู้ และใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ของตนเอง ขณะเดียวกัน ครูก็ใช้ข้อมูลดังกล่าวในการปรับการสอนอย่างเหมาะสม การประเมินจึงเป็นทั้งเครื่องมือและสมรรถนะที่ผู้เรียนควรพัฒนา

University of Liverpool, Centre for Innovation in Education (2025) ขยายแนวคิดของ Sadler โดยเน้นว่าข้อมูลย้อนกลับจะเกิดผลได้ก็ต่อเมื่อผู้เรียนเข้าใจลักษณะของผลงานที่มีคุณภาพ รู้ตำแหน่งของตนเอง และมีแนวทางชัดเจนในการพัฒนา การให้ข้อมูลย้อนกลับจึงมุ่งสร้างกรอบอ้างอิงคุณภาพและทักษะการประเมินตนเอง มากกว่าการให้คะแนนหรือคำวิจารณ์ทั่วไป

Li (2016) สังเคราะห์ว่าด้านการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับคือวงจรการใช้หลักฐานเชิงคุณภาพของผลงานผู้เรียน เพื่อให้ข้อมูลแก้ไขและส่งเสริมสมรรถนะระหว่างการเรียนรู้ เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาการกำกับตนเอง และลดการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูกที่ขาดทิศทาง

ในมิติพุทธธรรม การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับสอดคล้องกับหลักโยนิโสมนสิการ และสัพปุริสธรรม โดยเฉพาะการรู้เหตุ รู้ผล และรู้ทางแก้ ครูใช้ปัญญาพิจารณาหลักฐานการเรียนรู้ด้วยความเป็นธรรมและเมตตา ชี้แนะแนวทางพัฒนาโดยไม่ตัดสินตัวบุคคล แต่เน้นการปรับงานและกระบวนการคิด

นอกจากนี้ หลักอิทธิบาท 4 ยังช่วยเสริมการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีพลัง โดยกระตุ้นฉันทะในการพัฒนา ส่งเสริมวิริยะในการปรับปรุงงาน พิกิจตตะในการใส่ใจต่อข้อเสนอแนะ และใช้วิมังสาในการสะท้อนและปรับกลยุทธ์การเรียนรู้บนฐานข้อมูลจริง

ผู้วิจัยสรุปว่า ด้านการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง กระบวนการใช้หลักฐานจากการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุช่องว่างระหว่างเป้าหมายกับระดับปัจจุบัน และให้ข้อมูลที่ชัดเจน ทันเวลา และมุ่งพัฒนา การประเมินจึงทำหน้าที่เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงคุณภาพ เชื่อมโยงการสอนกับการเรียนรู้ที่มีความหมาย ภายใต้กรอบพุทธธรรมที่มุ่งพัฒนาปัญญาและการกำกับตนเองของผู้เรียน

#### **ด้านการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม**

Tyler (1949) เสนอกรอบการพัฒนาหลักสูตรในฐานะกระบวนการวางแผนอย่างมีเหตุผล โดยเริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษา เลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และประเมินผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย นวัตกรรมของแนวคิดนี้อยู่ที่การยึดผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง และการออกแบบองค์ประกอบของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

Taba (1962) พัฒนามุมมองแบบจากล่างขึ้นบน โดยให้ครูเป็นผู้วินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน กำหนดจุดมุ่งหมาย เลือกเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนประเมินผล นวัตกรรมหลักสูตรจึงเกิดจากบริบทจริงของผู้เรียนและชุมชน มากกว่าการรับนโยบายจากส่วนกลางเพียงด้านเดียว

Cedefop (2014) นิยามการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นกระบวนการออกแบบและปรับปรุงที่ครอบคลุมการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ เนื้อหา วิธีสอน การประเมิน และมาตรฐานวิชาชีพ นวัตกรรมเกิดจากการเชื่อมโยงหลักสูตรกับมาตรฐานอาชีพอย่างเป็นระบบและตอบสนองตลาดแรงงาน

OECD (2012) มองการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมเป็นการเชื่อมโยงนโยบายกับการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา ทั้งการเพิ่มรายวิชาใหม่ การบูรณาการข้ามสาขา การปรับ

เนื้อหา ลำดับเวลา และวิธีสอน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และค่านิยมที่สอดคล้องสังคมปัจจุบันและอนาคต

Fullan (1982) อธิบายนวัตกรรมหลักสูตรว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างจริงจัง อาจเกี่ยวข้องกับโครงสร้าง วิธีสอน สื่อ หรือความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิผลและความเท่าเทียมของการศึกษา มิใช่การปรับเปลี่ยนเพียงรูปแบบภายนอก

Top Hat (2022) และ Creatrix Campus (2023) เสนอว่าการพัฒนาหลักสูตรคือการวางแผนผลลัพธ์การเรียนรู้ กิจกรรม และการประเมินเพื่อสร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่มีความหมาย นวัตกรรมอยู่ที่การใช้หลักฐานเชิงวิจัย ข้อมูลผู้เรียน และการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม

Almeida (2020) เน้นการออกแบบหลักสูตรอย่างเป็นระบบตามแนวคิด constructive alignment โดยเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ กิจกรรม และการประเมินเข้าด้วยกัน นวัตกรรมจึงหมายถึงการออกแบบโครงสร้างการเรียนรู้และวิธีสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้เชิงลึก มิใช่เพียงการเพิ่มเนื้อหาใหม่

EdTechReview (2024) มองการพัฒนาหลักสูตรในบริบทยุคดิจิทัลว่าเป็นกระบวนการพลวัตในการออกแบบใหม่ทั้งเนื้อหา โครงสร้าง วิธีสอน และการประเมิน เพื่อเพิ่มความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม การเรียนรู้ข้ามสาขา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน

ในมิติพุทธธรรม การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมสอดคล้องกับหลักสัพบุริธรรม โดยเฉพาะการรู้เหตุ รู้ผล และรู้กาลเทศะ ครูและผู้พัฒนาหลักสูตรใช้ปัญญาพิจารณาบริบทและผู้นเรียนอย่างรอบคอบ เลือกเนื้อหาและวิธีจัดการเรียนรู้ที่พอเหมาะและเกื้อหนุนการเกิดปัญญา

นอกจากนี้ หลักอิทธิบาท 4 สามารถใช้เป็นกรอบเสริมในการพัฒนาหลักสูตร โดยสร้างฉันทะในการเรียนรู้ วิริยะในการพัฒนานวัตกรรม จิตตะในการใส่ใจคุณภาพ และวิมังสาในการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องบนฐานข้อมูลและหลักฐาน

ผู้วิจัยสรุปว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการวางแผน ออกแบบ และปรับปรุงหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา ความต้องการผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยบูรณาการแนวคิดนวัตกรรมและพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

### **การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน**

การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนเป็นแนวคิดสำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมุ่งใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ มิใช่เพียงการเพิ่มความ

ทันสมัยของรูปแบบการสอน แต่เป็นการยกระดับคุณภาพประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทสังคมฐานความรู้

National Center for Education Statistics (2005) อธิบายว่า การบูรณาการเทคโนโลยี หมายถึงการสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยีควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมการเรียนรู้ในรายวิชาอื่น โดยการบูรณาการที่แท้จริงเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนสามารถเลือกและใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสืบค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การออกแบบภารกิจการเรียนรู้ของครูที่เน้นคุณภาพมากกว่าการเปลี่ยนสื่อเพียงรูปแบบ

ในมิติขององค์กรสถานศึกษา National Center for Education Statistics (2003) ระบุว่า การบูรณาการเทคโนโลยีคือการผนวกทรัพยากรและการปฏิบัติที่ใช้เทคโนโลยีเข้ากับกิจวัตร งาน และการจัดการของโรงเรียนอย่างราบรื่น เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการเข้าถึงข้อมูล โดยการใช้เทคโนโลยีต้องสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามเชิงสารานุกรมด้าน Technology Integration (2005–2025) ระบุว่า การบูรณาการเทคโนโลยีคือการหลอมรวมเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการสื่อสารกับผู้ชมจริง การบูรณาการจะเกิดผลเมื่อเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนปกติของกิจกรรมในชั้นเรียน มิใช่กิจกรรมเสริมเฉพาะครั้ง

Mishra และ Koehler (2006) เสนอกรอบแนวคิด TPACK ซึ่งอธิบายว่าการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการผสมผสานความรู้ด้านเทคโนโลยี เนื้อหาวิชา และวิธีการสอน เข้าด้วยกัน ครูจึงต้องเข้าใจความสอดคล้องระหว่างเทคโนโลยีกับธรรมชาติของเนื้อหาและกลยุทธ์การเรียนรู้ เพื่อออกแบบภารกิจที่มีความหมายต่อผู้เรียน

ต่อมา Koehler และคณะ (2013) ขยายความว่า TPACK เป็นกรอบความรู้ที่ช่วยให้ครูวางแผนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยไม่ยึดเทคโนโลยีเป็นศูนย์กลาง แต่ใช้เป็นเครื่องมือขยายประสบการณ์เรียนรู้และสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม

UNESCO (2004) มองการบูรณาการ ICT ในระดับระบบ โดยเน้นการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างพื้นฐาน หลักสูตร การพัฒนาครู และการติดตามผล เพื่อให้ ICT เป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาโดยรวม เป้าหมายสำคัญคือการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา

Roblyer และ Hughes (2019) อธิบายว่า การบูรณาการเทคโนโลยีที่มีคุณภาพต้องเป็นการเลือกใช้เครื่องมือให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ กิจกรรม และบริบทของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับสารเป็นผู้สร้างความรู้และผู้ร่วมมือผ่านเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

ในเชิงระดับการเปลี่ยนแปลงของการเรียนรู้ Puentedura (2006) เสนอกรอบ SAMR ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการเทคโนโลยีควรพัฒนาไปสู่การปรับเปลี่ยนและกำหนดงานเรียนรู้ใหม่ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของการเรียนรู้ มิใช่เพียงการทำกิจกรรมเดิมในรูปแบบดิจิทัล

ผู้วิจัยสรุปว่า การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน หมายถึงกระบวนการออกแบบและใช้เทคโนโลยีอย่างมีเป้าหมาย โดยผสมความรู้ด้านเทคโนโลยี เนื้อหา และการสอนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักโยนิโสมนสิการในการส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผล หลักอิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ และหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้ประมาณ มีเหตุผล และเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ การบูรณาการที่แท้จริงจะทำให้เทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

### **การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ**

การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพครูในบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทางวิชาชีพให้ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

UNESCO Institute for Statistics (2021) อธิบายว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่มุ่งยกระดับสมรรถนะของครูผ่านรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการอบรม สัมมนา การเพิ่มวุฒิ การสังเกตการสอน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและหลักสูตร

Guskey (1995, 2002) เสนอว่าการพัฒนาวิชาชีพเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบที่มุ่งเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอน ทศนคติ และความเชื่อของครู โดยกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีคุณภาพต้องเชื่อมโยงกับการนำไปใช้จริงในห้องเรียน มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และสามารถสะท้อนผลลัพธ์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน

OECD (2019) มองการพัฒนาวิชาชีพครูในกรอบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยครอบคลุมทั้งกิจกรรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การอบรมออนไลน์ การเป็นที่เลี้ยง การวิจัยในชั้นเรียน และการสะท้อนร่วมกัน ซึ่งคุณภาพของการพัฒนาขึ้นอยู่กับกรอบที่เหมาะสมและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

ในมิติของการทำงานร่วมกัน DuFour และ Eaker (1998) เสนอแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ว่าเป็นกระบวนการที่ครูและผู้นำสถานศึกษาร่วมกันสร้างพันธกิจ การสืบค้น และการทำงานเป็นทีมเชิงวิชาชีพ เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย PLC ที่เข้มแข็งจะส่งเสริมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

The Glossary of Education Reform (2014) อธิบายเพิ่มเติมว่า PLC เป็นกลุ่มครูที่พบปะ แลกเปลี่ยนความรู้และแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสามารถขยายไปสู่การออกแบบทั้งโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ทีมขนาดเล็กเป็นฐานในการพัฒนาวิชาชีพและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในสถานศึกษา

ในบริบทเครือข่ายการเรียนรู้ Romeu-Fontanillas และคณะ (2015) รวมถึง Emin-Martínez และคณะ (2012) ชี้ว่า เครือข่ายการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะในรูปแบบออนไลน์ เป็นพื้นที่ แลกเปลี่ยนทรัพยากร ประสบการณ์ และการสร้างความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยลดความโดดเดี่ยวของครู และเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงสังคมจากการปฏิบัติจริง

Barrera-Pedemonte (2016) และ Martin (2019) เห็นพ้องว่า การพัฒนาวิชาชีพที่มีคุณภาพสูงต้องเน้นความร่วมมือ ความต่อเนื่อง และการสืบค้นร่วมกันของครู เครือข่ายครูจึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มศักยภาพรวมของวิชาชีพ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติการสอนอย่างมีความหมาย

ผู้วิจัยสรุปว่า การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึงกระบวนการยกระดับศักยภาพครูอย่างเป็นระบบ ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานร่วมกันในลักษณะชุมชนวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักกัลยาณมิตรในการเกื้อกูลการเรียนรู้ร่วมกัน หลักโยนิโสมนสิการในการสะท้อนและพัฒนากิจปฏิบัติ และหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการพัฒนาตนเองอย่างมีเหตุผลและความรับผิดชอบ กระบวนการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมในองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

### 2.5.3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีและแนวคิดของ McClelland เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ทฤษฎีของ Geoffrey G. Meredith เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบการ แนวคิดของ Timmons เกี่ยวกับ องค์ประกอบของการเป็นผู้ประกอบการ นำมาประกอบทฤษฎี

#### 2.5.3.1 ความหมายของคุณลักษณะผู้ประกอบการ

McClelland (1961, 1965, 1987) อธิบายคุณลักษณะผู้ประกอบการผ่านแนวคิดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ผู้ประกอบการเป็นบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มุ่งแสวงหามาตรฐานความเป็นเลิศ กล้าตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน และยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง โดยตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเรียนรู้และปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

Meredith และคณะ (1991, 1996) มองคุณลักษณะผู้ประกอบการทั้งในมิติจิตวิทยาและพฤติกรรม โดยเน้นความสามารถในการมองเห็นและประเมินโอกาส การรวบรวมและจัดการ

ทรัพยากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ และการเรียนรู้จากความล้มเหลว ผู้ประกอบการจึงเป็นผู้ใช้ความคิดเป็นทุนหลักและลงมือปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบ

Timmons (1999) และ Spinelli และ Timmons (2007) เสนอว่า ผู้ประกอบการเป็นหัวใจของกระบวนการผู้ประกอบการ โดยมีบทบาทสำคัญในการค้นหาและพัฒนาโอกาส สร้างทีม และบริหารทรัพยากรภายใต้ข้อจำกัด คุณลักษณะสำคัญคือความหมกมุ่นกับโอกาส ความยืดหยุ่น การอดทนต่อความคลุมเครือ และการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างโอกาส ทีม และทรัพยากร

Scarborough (2014) และ Salamzadeh และ Kirby (2017) เห็นว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการประกอบด้วยมุมมองเห็นโอกาส ความเป็นอิสระ ความมุ่งมั่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบตนเอง การยอมรับความเสี่ยง และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งลักษณะเหล่านี้สัมพันธ์กับทั้งเจตนาในการเป็นผู้ประกอบการและความสำเร็จของกิจการในทางปฏิบัติ

Obschonka และ Stuetzer (2017) เสนอว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการเป็นผลรวมของมิติบุคลิกภาพและมิติพฤติกรรม ซึ่งมีได้เป็นคุณลักษณะตายตัว หากสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม แนวคิดนี้สนับสนุนมุมมองว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการสามารถบ่มเพาะได้ในระบบการศึกษา ไม่จำกัดเฉพาะบุคคลที่มีพรสวรรค์โดยกำเนิด

เมื่อพิจารณาในมุมมองพุทธธรรม คุณลักษณะผู้ประกอบการสอดคล้องกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ฉันทะในการใฝ่สร้างสรรค์และพัฒนา วิริยะในการลงมือทำอย่างเพียรพยายาม จิตตะในการเอาใจใส่ต่อเป้าหมาย และวิมังสาในการพิจารณาไตร่ตรองและปรับปรุงการตัดสินใจ รวมถึงหลักโยนิโส มนสิการที่เน้นการคิดอย่างมีเหตุผลและรอบคอบภายใต้ความไม่แน่นอน

ผู้วิจัยสรุปว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการหมายถึงความสามารถของบุคคลในการมองเห็นวิเคราะห์ และแปลงโอกาสให้เป็นการปฏิบัติจริง ผ่านการระดมทรัพยากร การทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมมิติจิตวิทยา มิติพฤติกรรม และมิติการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม คุณลักษณะดังกล่าวมีได้เกิดขึ้นโดยกำเนิด หากสามารถพัฒนาและบ่มเพาะได้ผ่านการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์อย่างเป็นระบบ

#### 2.5.3.2 ความหมายของคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

Kusmintarti, Riwayatanti และ Asdhani (2017) อธิบายว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการ นักศึกษาประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจตนเองจากภายใน ความต้องการความสำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์ แนวโน้มยอมรับความเสี่ยง การยอมรับความคลุมเครือ และเครือข่ายทางสังคม นักศึกษาที่มีคุณลักษณะดังกล่าวมักมีเจตนาเป็นผู้ประกอบการสูง และสามารถพัฒนาได้ผ่านรายวิชา การอบรม และการฝึกปฏิบัติจริงในสถาบันอุดมศึกษา

Raposo และ Ferreira (2008) รวมถึง Ozaralli และ Rivenburgh (2016) ชี้ว่านักศึกษาที่มี self-confidence การมองโลกในแง่ดี ความต้องการความสำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์ และความพร้อมรับความเสี่ยง จะมีแนวโน้มเห็นโอกาสทางธุรกิจในชีวิตประจำวัน และกล้าทดลองแนวคิดใหม่ โดยมองสถานการณ์ท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

Zamzam และคณะ (2013) รวมถึง Dorji และ Karma (2018) เสนอว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาสามารถจัดกลุ่มเป็นด้านการควบคุมตนเอง (locus of control ภายใน) self-efficacy แรงจูงใจความเป็นอิสระ ความเพียรพยายาม และนวัตกรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตนาตั้งธุรกิจ และความพร้อมรับการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมในบริบทจริง

Al-Mamary และ Alshallaqi (2022) รวมถึง Punia และคณะ (2021) เห็นว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการนักศึกษา ได้แก่ นวัตกรรม ความหลงใหลผู้ประกอบการ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ความต้องการความสำเร็จ และการยอมรับความเสี่ยง ลักษณะเหล่านี้ช่วยให้นักศึกษากล้าคิด กล้าลง และมุ่งแสวงหาโอกาสเชิงพาณิชย์อย่างมีเป้าหมาย

Khan และคณะ (2022) เสนอภาพรวมเชิงองค์รวมว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ ความปรารถนาเป็นผู้ประกอบการ ทักษะคิดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและสะท้อนคิด และบุคลิกภาพเชิงผู้ประกอบการ เช่น ความมุ่งมั่น ระเบียบวินัย การยอมรับความเสี่ยงและความคลุมเครือ ซึ่งสะท้อนความพร้อมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม

ในมุมมองของการพัฒนา mindset เชิงสถาบัน Georgia State University Perimeter College (2024) และ Aalto University (2022) มองว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาคือชุดของความเชื่อ กระบวนการคิด และสมรรถนะที่ทำให้ผู้เรียนมองเห็นโอกาส กล้าริเริ่ม ทดลอง ทำงานร่วมกับผู้อื่น และเรียนรู้จากความล้มเหลว ซึ่งสามารถพัฒนาได้ในทุกสาขาผ่านการเรียนรู้แบบโครงการและประสบการณ์จริง

เมื่อบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาสอดคล้องกับอภิปาบท 4 ได้แก่ ฉันทะในการใฝ่สร้างสรรค์และริเริ่ม วิริยะในการเพียรพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จิตตะในการใส่ใจและมีวินัยในการลงมือทำ และวิมังสาในการใคร่ครวญ ทดลอง และปรับปรุงแนวคิดอย่างมีเหตุผล ผู้วิจัยจึงสรุปว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถปลูกฝังและพัฒนาได้อย่างเป็นระบบผ่านการจัดการศึกษา เพื่อสร้างผู้เรียนที่พร้อมริเริ่ม สร้างสรรค์ และรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

### 2.5.3.3 องค์ประกอบคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

นักวิชาการด้านผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษามีรากฐานจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการกระทำ โดย McClelland (1961) เสนอว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มัก

ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ ยอมรับความเสี่ยงในระดับที่คำนวณได้ เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากความพยายามและทักษะของตนเอง และแสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดดังกล่าวได้รับการต่อยอดโดย Khan และคณะ (2022) ซึ่งสังเคราะห์งานของ McClelland พบว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาครอบคลุมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเพียรพยายาม ความมั่นใจในตนเอง และความพร้อมทุ่มเททรัพยากรส่วนบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ สะท้อนให้เห็นมิติด้านจิตใจและพฤติกรรมที่เอื้อต่อการเริ่มต้นและพัฒนากิจการอย่างยั่งยืน

ในมิติบุคลิกภาพและพฤติกรรม Meredith, Nelson และ Neck (1991) รวมถึง Meredith (1996) อธิบายว่า ผู้ประกอบการนักศึกษาควรมีความมั่นใจ มองโลกในแง่ดี มีความพากเพียร กล้ารับความเสี่ยงอย่างมีเหตุผล มีภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถในการแสวงหาโอกาส ลงมือทดลอง และเรียนรู้จากผลลัพธ์จริง มากกว่าการยึดติดกับการคิดเชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

Scarborough (2014), Timmons (1999) และ Spinelli และ Timmons (2007) เสริมว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการนักศึกษาคือการมองเห็นโอกาสในสถานการณ์ทั่วไป ความสามารถตัดสินใจภายใต้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ การยอมรับความคลุมเครือ การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้จากตลาดอย่างยืดหยุ่น ซึ่งสะท้อนแนวคิดการเป็นผู้ลงมือทำเชิงรุกและมองภาพรวมของธุรกิจ

งานวิจัยเชิงประจักษ์ในกลุ่มนักศึกษา เช่น Zamzam และคณะ (2013), Kusmintarti และคณะ (2017), Ozaralli และ Rivenburgh (2016), Dorji และ Karma (2018), Al-Mamary และ Alshallaqi (2022) และ Punia และคณะ (2021) สรุปสอดคล้องกันว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาประกอบด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ความยืดหยุ่นต่อความคลุมเครือ ความมั่นใจในตนเอง และแนวโน้มยอมรับความเสี่ยง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการจัดการเรียนรู้และประสบการณ์ตรง

ในมุมมองร่วมสมัย Georgia State University Perimeter College (2024), Aalto University (2022) และ Bosman (2024) เห็นว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาเป็นชุดของทัศนคติ กระบวนการคิด และสมรรถนะเชิงปฏิบัติ ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถระบุปัญหา มองเห็นโอกาส คิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และเชื่อมโยงองค์ความรู้จากสถาบันการศึกษาไปสู่การใช้จริงในตลาดและสังคม

เมื่อบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาสอดคล้องกับอภิปาฐ 4 ได้แก่ ฉันทะในการใฝ่สร้างคุณค่าและริเริ่มสิ่งใหม่ วิริยะในการเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรค จิตตะในการใส่ใจ มีวินัย และรับผิดชอบต่อการกระทำของตน และวิมังสาในการใคร่ครวญ ทดลอง

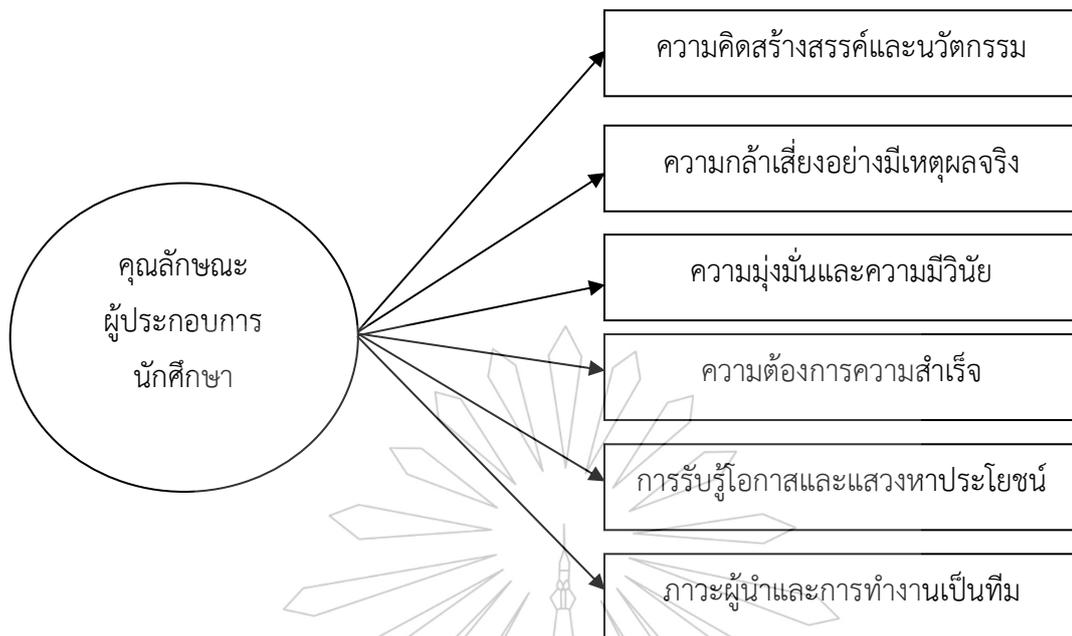
และปรับปรุงแนวทางอย่างมีเหตุผล ผู้วิจัยจึงสรุปว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาเป็นคุณลักษณะเชิงพัฒนา ที่สามารถปลูกฝังได้อย่างเป็นระบบผ่านการจัดการศึกษา เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านจิตใจ ปัญญา และการลงมือปฏิบัติในโลกแห่งความเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบหลักคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา

ปัจจัย	นักทฤษฎี/นักวิจัย
ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)	Meredith, G. G., Nelson, R. E., & Neck, P. A. (1991), Schumpeter, J. A. (1934), Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2017), Timmons, J. A. (1999), Salamzadeh, A., & Kirby, D. A. (2017), Kusmintarti, A., Riwajanti, N. I., & Asdhani, A. (2017), Raposo, M., & Ferreira, J. J. (2008), Ozaralli, N., & Rivenburgh, N. K. (2016), Zamzam, F., et al. (2013), Dorji, T., & Karma, P. (2018), Al-Mamary, Y. H., & Alshallaqi, M. (2022), Punia, B. K., et al. (2021), Aalto University (2022), Scarborough, N. M. (2014), Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Xu, T. (2018), Yangailo, T. (2022), Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996), Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1989), Degefu, M. E., et al. (2024),
ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Calculated Risk-Taking)	McClelland, D. C. (1961, 1965, 1987), Meredith, G. G. (1996), Meredith, G. G., Nelson, R. E., & Neck, P. A. (1991), Timmons, J. A. (1999), Salamzadeh, A., & Kirby, D. A. (2017), Kusmintarti, A., Riwajanti, N. I., & Asdhani, A. (2017), Raposo, M., & Ferreira, J. J. (2008), Al-Mamary, Y. H., & Alshallaqi, M. (2022), Khan, M. A., et al. (2022), Georgia State University Perimeter College (2024), Ozaralli, N., & Rivenburgh, N. K. (2016), Aalto University (2022), Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2017), Felix, C. O., & Ngene, B. (2015), Huber, L. R., Sloof, R., & Van Praag, M. (2014), Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996), Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1989),
ความมุ่งมั่นและความมีวินัย (Commitment and Determination)	Meredith, G. G. (1996), Meredith, G. G., Nelson, R. E., & Neck, P. A. (1991), Timmons, J. A. (1999), Timmons, J. A., & Spinelli, S. (2009), Khan, M. A., et al. (2022), Scarborough, N. M. (2014), Dorji, T., & Karma, P. (2018), Georgia State University Perimeter College (2024), Hisrich, R. D., Peters,

ปัจจัย	นักทฤษฎี/นักวิจัย
	M. P., & Shepherd, D. A. (2017), Yangailo, T. (2022), Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Xu, T. (2018), Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006), Felix, C. O., & Ngene, B. (2015),
ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)	<b>McClelland</b> , D. C. (1961, 1965, 1987), Salamzadeh, A., & Kirby, D. A. (2017), Obschonka, M., & Stuetzer, M. (2017), Kusmintarti, A., Rivajanti, N. I., & Asdhani, A. (2017), Raposo, M., & Ferreira, J. J. (2008), Dorji, T., & Karma, P. (2018), Al-Mamary, Y. H., & Alshallaqi, M. (2022), Zamzam, F., et al. (2013), Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Xu, T. (2018), Yangailo, T. (2022), Rauch, A., & Frese, M. (2007), Huber, L. R., Sloof, R., & Van Praag, M. (2014), Saavedra, M. L., Rialp, A., & Llonch, J. (2021),
การรับรู้โอกาสและแสวงหา ประโยชน์(Opportunity Recognition and Exploitation)	<b>Meredith</b> , G. G. (1996), Meredith, G. G., Nelson, R. E., & Neck, P. A. (1991), Timmons, J. A. (1999), Spinelli, S., & Timmons, J. A. (2007), Scarborough, N. M. (2014), Drucker, P. F. (1985), Georgia State University Perimeter College (2024), Kirzner, I. M. (1973), Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (1990), Shane, S., & Venkataraman, S. (2000), Shane, S. (2003), Sarasvathy, S. D. (2001), De la Gala-Velásquez, B., et al. (2024), Degefu, M. E., et al. (2024), Obschonka, M., & Stuetzer, M. (2017), Felix, C. O., & Ngene, B. (2015), Van Saltbommel, V. (2021).

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ประการ ได้แก่ (1) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (2) ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (3) ความมุ่งมั่นและความมีวินัย (4) ความต้องการความสำเร็จ (5) การรับรู้โอกาสและการแสวงหาประโยชน์ และ (6) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบดังกล่าวสามารถนำมาบูรณาการเพื่อพัฒนาเป็นโมเดลการวัดคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวบ่งชี้เชิงประจักษ์ตามกรอบการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี

(Theoretical Framework)

### ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

นักวิชาการด้านจิตวิทยาและการศึกษาเห็นพ้องกันว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ปัญหา ช่องว่าง หรือโอกาสใหม่ และสามารถผลิตแนวคิดที่แปลกใหม่ หลากหลาย และเหมาะสมต่อบริบท Torrance (1966) และ Guilford (1950) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่น การคิดริเริ่ม และการพัฒนาแนวคิดให้ใช้งานได้จริง ซึ่งสะท้อนว่าความคิดสร้างสรรค์มิใช่เพียงการคิดแตกต่าง แต่เป็นการคิดอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมาย

แนวคิดร่วมสมัยขยายความว่าความคิดสร้างสรรค์ต้องเชื่อมโยงกับ “คุณค่า” Mumford (2003) และ Amabile (2012) เสนอว่าผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ต้องทั้งใหม่และเหมาะสมต่อเป้าหมาย โดยเกิดจากการบูรณาการทักษะด้านเนื้อหา กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ และแรงจูงใจภายใน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการตั้งคำถาม การทดลอง และการเรียนรู้จากความล้มเหลว

ในมิติทางเศรษฐศาสตร์และผู้ประกอบการ นวัตกรรมถูกมองว่าเป็นการแปลงความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การใช้จริง Schumpeter (1934) อธิบายนวัตกรรมว่าเป็นการผสมผสานใหม่ของปัจจัยการผลิต ซึ่งนำไปสู่การทำลายเชิงสร้างสรรค์ ขณะที่ Drucker (1985) เห็นว่านวัตกรรมเป็นเครื่องมือ

สำคัญของผู้ประกอบการในการสร้างมูลค่าใหม่จากทรัพยากรเดิม ไม่จำกัดเฉพาะเทคโนโลยี แต่รวมถึงกระบวนการและรูปแบบการดำเนินงาน

Stoneman (2018) ชี้ให้เห็นว่านวัตกรรมเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่การคิดค้น การนำไปใช้ และการแพร่กระจายสู่สังคม สอดคล้องกับแนวคิดด้านธุรกิจที่แยกความคิดสร้างสรรค์ออกจากนวัตกรรม โดยมองว่าความคิดสร้างสรรค์คือช่วงของการสร้างแนวคิดใหม่ ขณะที่นวัตกรรมคือ การลงมือพัฒนาและทำให้แนวคิดนั้นเกิดผลลัพธ์ที่จับต้องได้ (Business News Daily, 2024; Sarkar, 2014)

การสังเคราะห์วรรณกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และผู้ประกอบการ ชี้ตรงกันว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นจุดเริ่มต้นเชิงปัญญา ส่วนนวัตกรรมคือการแปลงความคิดให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นรูปธรรม (British Council, 2017) ดังนั้น ผู้เรียนหรือผู้ประกอบการที่มีศักยภาพจำเป็นต้องมีทั้งความสามารถคิดนอกกรอบและความสามารถลงมือทำอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาในกรอบพุทธธรรม ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสามารถอธิบายได้ผ่านหลักโยนิโสมนสิการ การคิดโดยแยกกาย เห็นเหตุปัจจัย และมองปัญหาอย่างรอบด้าน ควบคู่กับหลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะฉันทะและวิริยะ ซึ่งเป็นแรงขับภายในให้บุคคลเฝ้าค้นหาแนวคิดใหม่และพากเพียรพัฒนาให้เกิดผลจริง ขณะเดียวกัน วิมังสาเป็นกลไกของการประเมิน ปรับแก้ และเรียนรู้จากผลลัพธ์

ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึงกระบวนการทางปัญญาและการปฏิบัติที่บุคคลสามารถตระหนักรู้ปัญหาและโอกาส คิดค้นแนวคิดใหม่ที่เหมาะสมต่อบริบท และพัฒนาแนวคิดนั้นให้เกิดคุณค่าเชิงประจักษ์ผ่านการลงมือทำอย่างมีเหตุผล ภายใต้แรงจูงใจภายใน ความเพียรพยายาม และการใคร่ครวญอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

#### **ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลจริง**

นักวิชาการด้านผู้ประกอบการเห็นตรงกันว่า “ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล” มิได้หมายถึงการเสี่ยงแบบสุ่มหรือขาดการไตร่ตรอง แต่เป็นการตัดสินใจเผชิญความไม่แน่นอนบนพื้นฐานของข้อมูล การวิเคราะห์ และความสามารถของตน McClelland (1961) อธิบายว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักเลือกความเสี่ยงระดับปานกลาง ซึ่งผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับความพยายามและทักษะ มากกว่าปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้

ในมิติทางจิตวิทยา Brockhaus (1980) และ Verheul et al. (2005) ชี้ว่าความโน้มเอียงในการรับความเสี่ยงของผู้ประกอบการสะท้อนการชั่งน้ำหนักระหว่างผลตอบแทนที่คาดหวังกับความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จึงเลือกเส้นทางที่ท้าทายแต่ยังอยู่ในขอบเขตที่สามารถประเมิน

และจัดการได้ แสดงให้เห็นว่าความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลเป็นทักษะเชิงการตัดสินใจ มิใช่ลักษณะความหุนหันพลันแล่น

ในกรอบเศรษฐศาสตร์ Knight (1921) มองผู้ประกอบการเป็นผู้ยอมรับความไม่แน่นอนที่ไม่สามารถประกันได้ ขณะที่ Schumpeter (1934) เห็นว่าการริเริ่มนวัตกรรมย่อมมาพร้อมความเสี่ยงจากความล้มเหลว ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลจึงหมายถึงการยอมรับความไม่แน่นอนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยการวิเคราะห์โอกาสและผลกระทบเชิงโครงสร้าง มิใช่การเสี่ยงเพื่อหวังโชค

Drucker (1985) เสนอว่าผู้ประกอบการที่แท้จริงไม่ใช่ผู้รักความเสี่ยง แต่เป็นผู้บริหารจัดการความเสี่ยง โดยกำหนดขอบเขตความเสียหายที่ยอมรับได้ วางแผนล่วงหน้า และเตรียมทางเลือกสำรอง สอดคล้องกับงานของ Mullins และ Forlani (2005) ที่ชี้ว่าการตัดสินใจลงทุนของผู้ประกอบการเป็นกระบวนการเชิงเหตุผลที่ประเมินระดับความเสี่ยงควบคู่กับศักยภาพผลตอบแทน

งานบททวนของ Koh (1996) และแนวคิด *calculated risk-taking* ในงานร่วมสมัย (Carosa, 2020) เน้นว่าความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การยอมรับความคลุมเครือ และการรับรู้ว่าคุณสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ ผู้ประกอบการจึงมองความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของเส้นทางสู่เป้าหมาย มากกว่าภัยที่ต้องหลีกเลี่ยงโดยสิ้นเชิง

เมื่อพิจารณาในกรอบพุทธธรรม ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับหลักโยนิโสมนสิการ การพิจารณาเหตุปัจจัยอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ ควบคู่กับหลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะวิมังสา ซึ่งเน้นการตรวจสอบ ทดลอง และปรับแก้บนฐานของปัญญา มิใช่อารมณ์หรือความอยากชนะเพียงชั่วคราว

ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล หมายถึงความสามารถของบุคคลในการตัดสินใจเผชิญความไม่แน่นอนเชิงยุทธศาสตร์ โดยอาศัยข้อมูล การวิเคราะห์ผลได้-ผลเสีย และการกำหนดขอบเขตความเสี่ยงที่ยอมรับได้ พร้อมแผนรองรับอย่างมีสติและวิจาร์ณญาณ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการนักศึกษาที่สามารถพัฒนาได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ

#### **ความมุ่งมั่นและความมีวินัย**

Duckworth et al. (2007) และ Duckworth (2016) อธิบายแนวคิด *grit* ว่าเป็นความเพียรพยายามและความหลงใหลในเป้าหมายระยะยาว บุคคลที่มีความมุ่งมั่นจะยึดเป้าหมายสำคัญอย่างต่อเนื่อง ไม่เปลี่ยนไปตามอารมณ์หรือความล้มเหลวชั่วคราว ขณะที่ความมีวินัยสะท้อนผ่านการลงมือทำซ้ำอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นนิสัยที่สนับสนุนความก้าวหน้าในระยะยาว

Baumeister และคณะ (2007, 2012) เสนอว่า ความมีวินัยเชื่อมโยงกับ *self-control* ซึ่งเป็นกระบวนการกำกับความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานและเป้าหมาย โดย

อาศัยแรงจูงใจ การเฝ้าสังเกตตนเอง และพลังใจ ความมีวินัยจึงมิใช่การกดข่มตน แต่เป็นการใช้พลังใจอย่างรู้เท่าทัน เพื่อไม่ยอมให้แรงกระตุ้นระยะสั้นครอบงำเป้าหมายระยะยาว

Costa และ McCrae (1992) รวมถึง Cardoso et al. (2017) ชี้ว่า ความมุ่งมั่นและความมีวินัยมีลักษณะสอดคล้องกับบุคลิกภาพด้าน conscientiousness ซึ่งประกอบด้วยความรับผิดชอบ ความเป็นระเบียบ การกำหนดเป้าหมาย และการทำงานอย่างเป็นระบบ งานวิจัยยืนยันว่าลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการทำงานอย่างยั่งยืน มากกว่าการพึ่งพาความสามารถหรือสติปัญญาเพียงอย่างเดียว

Locke et al. (1988) และ Klein et al. (2012) มองความมุ่งมั่นในมิติของ goal commitment และความผูกพันทางจิตใจต่อเป้าหมาย บุคคลที่มีความมุ่งมั่นสูงจะทุ่มเททรัพยากรทางความคิดและอารมณ์ต่อเป้าหมายได้อย่างจริงจัง วินัยจึงเกิดจากการรักษาพฤติกรรมให้สอดคล้องกับพันธะนั้นอย่างต่อเนื่อง แม้ต้องเผชิญอุปสรรคหรือแรงดึงดูดระยะสั้น

Baumeister และ Tierney (2011) เสริมว่า ความมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็น “เหตุผลว่าทำไม” บุคคลจึงไม่ยอมลดระดับเป้าหมาย ขณะที่ความมีวินัยคือ “การกระทำที่ต่อเนื่อง” ผ่านการตั้งมาตรฐาน การจัดการเวลา และการควบคุมตนเอง ทำให้ความตั้งใจไม่หยุดอยู่เพียงระดับความคิด แต่แปรเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่ตรวจสอบได้

Credé et al. (2017) สรุปว่า ความมุ่งมั่นและความมีวินัยเป็นผลผสมของ grit และ conscientiousness ซึ่งแสดงออกผ่านการตั้งเป้าหมายที่มีความหมาย การวางแผนอย่างเป็นระบบ ความอดทนต่อความล้มเหลว และการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง คุณลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในระยะยาวมากกว่าพรสวรรค์เพียงอย่างเดียว

ในมุมมองธรรม ความมุ่งมั่นและความมีวินัยสอดคล้องกับหลัก อิทธิบาท 4 โดยเฉพาะ ฉันทะ และ วิริยะ ซึ่งเป็นแรงขับให้บุคคลเพียรพยายามต่อเป้าหมายอย่างไม่ย่อท้อ ควบคู่กับ สติ และ สัมปชัญญะ ที่ช่วยกำกับพฤติกรรมให้ไม่หลงตามสิ่งชั่วร้ายชั่วคราว ทำให้การกระทำเป็นไปอย่างมีเหตุผลและความพอดี

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นและความมีวินัย คือชุดคุณลักษณะภายในที่ทำให้บุคคลยึดมั่นในเป้าหมายระยะยาวและดำเนินพฤติกรรมสอดคล้องกับเป้าหมายนั้นอย่างสม่ำเสมอ เป็นการผูกมัดตนเองทั้งทางความคิด อารมณ์ และการกระทำ ภายใต้การควบคุมตนเองอย่างมีสติ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างยั่งยืนในบริบทของการศึกษาและองค์กร

### **การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์**

Shane และ Venkataraman (2000) อธิบายว่า หัวใจของการเป็นผู้ประกอบการอยู่ที่กระบวนการค้นพบ ประเมิน และใช้ประโยชน์จากโอกาสทางเศรษฐกิจ การรับรู้โอกาสหมายถึงการมองเห็นช่องทางการสร้างคุณค่าใหม่จากสินค้า บริการ หรือกระบวนการในอนาคต ขณะที่การ

แสวงหาประโยชน์คือการแปลงโอกาสนั้นให้เป็นกิจกรรมหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงผ่านการลงทุนและการจัดการเชิงกลยุทธ์

Singh (2000) มองการรับรู้โอกาสเป็นกระบวนการเชิงความคิดที่เริ่มจากการตระหนักถึงความต้องการหรือทรัพยากรที่ยังใช้ไม่เต็มศักยภาพ การเชื่อมโยงความต้องการกับทรัพยากร และการออกแบบความพอดีใหม่ในรูปของข้อเสนอคุณค่า ส่วนการแสวงหาประโยชน์คือการนำความพอดีนั้นไปสร้างรูปแบบกิจการหรือแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

Kirzner (1973) เสนอแนวคิด *entrepreneurial alertness* โดยชี้ว่าการรับรู้โอกาสเกิดจากความตื่นตัวต่อความไม่สมบูรณ์ของตลาด ความเหลื่อมล้ำของข้อมูล หรือช่องว่างที่ผู้อื่นยังมองไม่เห็น ขณะที่การแสวงหาประโยชน์คือการเข้าไปแก้ไขช่องว่างดังกล่าวผ่านการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างมูลค่าและผลตอบแทน

March (1991) รวมถึง Stevenson และ Jarillo (1990) อธิบายการรับรู้โอกาสในมิติของ *exploration* คือการค้นหา ทดลอง และสำรวจสิ่งใหม่ ส่วนการแสวงหาประโยชน์อยู่ในมิติของ *exploitation* คือการใช้ความรู้และโอกาสที่ค้นพบให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด การรักษาสมดุลระหว่างสองกระบวนการนี้เป็นฐานสำคัญของความยั่งยืนขององค์กร

Alvarez (2012) และ Short et al. (2010) มองว่าการรับรู้โอกาสเป็นการตระหนักถึงศักยภาพการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจผ่านการสังเกตและตีความข้อมูล ขณะที่การแสวงหาประโยชน์ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่ทำให้โอกาสนั้นก่อให้เกิดผลลัพธ์จริง เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การจัดหาทุน การจัดโครงสร้างองค์กร และการดำเนินการตามโมเดลธุรกิจ

Lumpkin และ Lichtenstein (2005) รวมถึง Tang et al. (2012) ชี้ว่า การรับรู้โอกาสเป็นความสามารถสะสมจากความรู้ ประสบการณ์ และการเรียนรู้ โดยประกอบด้วยการค้นหาข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล และการประเมินศักยภาพของโอกาส ส่วนการแสวงหาประโยชน์คือขั้นของการตัดสินใจลงมือใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างคุณค่าอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

ในมุมมองธรรม การรับรู้โอกาสและการแสวงหาประโยชน์สอดคล้องกับหลัก โยนิโสมนสิการ และ ปัญญา ในการพิจารณาเหตุปัจจัยอย่างรอบคอบ ควบคู่กับ วิริยะ และ อิทธิบาท 4 ที่สนับสนุนการลงมือปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ ภายใต้กรอบ มัชฌิมาปฏิปทา เพื่อให้การแสวงหาประโยชน์เป็นไปอย่างพอดีและไม่เบียดเบียน

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้โอกาสและการแสวงหาประโยชน์ คือกระบวนการต่อเนื่องที่เริ่มจากการตื่นตัวและตีความช่องทางสร้างคุณค่าใหม่อย่างมีปัญญา และต่อยอดสู่การลงมือดำเนินการเชิงกลยุทธ์เพื่อแปลงโอกาสนั้นให้เป็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ อันนำไปสู่การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในบริบทขององค์กรและการศึกษา

### ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and Team Building)

Bass (1985, 1990) อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามแสดงศักยภาพได้สูงกว่าที่คาดไว้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงซึ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการเอาใจใส่รายบุคคล เมื่อประยุกต์สู่บริบทการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำจึงเป็นกลไกสำคัญที่ยกระดับผลงานทีมให้เกินมาตรฐานเดิม

Eisenhower (1988) มองภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะของการทำให้ผู้อื่นลงมือทำด้วยความสมัครใจ ซึ่งสะท้อนว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมิได้อาศัยอำนาจสั่งการ แต่เกิดจากความศรัทธา ความไว้วางใจ และแรงจูงใจภายในของสมาชิกทีม แนวคิดนี้สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมที่มุ่งสร้างความเป็นเจ้าของเป้าหมายและความทุ่มเทต่อความสำเร็จร่วม

Katzenbach และ Smith (1993) รวมถึง Salas et al. (1999) อธิบายว่าทีมที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยสมาชิกที่มีทักษะเสริมกัน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วม บทบาทชัดเจน การสื่อสารและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบร่วมต่อผลลัพธ์ การสร้างทีมจึงเป็นกระบวนการพัฒนาวิสัย ความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มิใช่เพียงการรวมกลุ่มคนทำงาน

Hackman (2002) และ Northouse (2022) เสนอว่าภาวะผู้นำในทีมไม่จำกัดอยู่ที่บุคคล แต่รวมถึงการออกแบบโครงสร้าง ระบบ และบริบทที่เอื้อให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำทีมต้องกำหนดทิศทาง ช่วยจัดสรรบทบาท แก้ปัญหาและความขัดแย้ง พร้อมดูแลสมดุลระหว่างผลการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมาชิกในระยะยาว

Wu et al. (2021) ชี้ว่าภาวะผู้นำแบบแบ่งปัน (shared leadership) ช่วยเสริมพลังการทำงานเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกผลัดกันแสดงบทบาทผู้นำตามความเชี่ยวชาญ ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วม และความรับผิดชอบต่อเป้าหมายทีม ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการทำงานร่วมสมัยที่ต้องอาศัยความร่วมมือมากกว่าลำดับชั้นอำนาจ

ในมุมมองพุทธธรรม ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับหลัก สังคหวัตถุ 4 ในการยึดเหนี่ยวและเกื้อกูลสมาชิก หลัก พรหมวิหาร 4 ในการบริหารคนด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขารวมถึง อิทธิบาท 4 ที่สนับสนุนความร่วมมือแรงร่วมใจในการมุ่งสู่เป้าหมายร่วม ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม คือความสามารถในการหลอมรวมศักยภาพของบุคคลให้เกิดพลังร่วม ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบต่อร่วม อันนำไปสู่ผลงานที่มีคุณค่าและการเติบโตอย่างยั่งยืนของทีมและองค์การการศึกษา

## 2.6 บริบทสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สถาบันการอาชีวศึกษา (Vocational Education Institution) เป็นหน่วยงานการศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการรวมสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบัน พ.ศ. 2555 โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาให้มีเอกภาพและคุณภาพ รองรับการผลิตกำลังคนสายอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีและสายปฏิบัติการ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา

โครงสร้างของสถาบันการอาชีวศึกษาเกิดจากการรวมวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยเกษตรในภูมิภาคเดียวกัน มีสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันเป็นศูนย์กลางการบริหาร ร่วมกับวิทยาลัยสมาชิก สำนัก และศูนย์เฉพาะด้าน เช่น ศูนย์พัฒนาหลักสูตร และศูนย์ความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาแบบบูรณาการและเชื่อมโยงภาคปฏิบัติ

บทบาทหน้าที่ของสถาบันการอาชีวศึกษามุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยและนวัตกรรม การประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ และชุมชน ตลอดจนการกำกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัด เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

อำนาจหน้าที่ของสถาบันครอบคลุมการวางนโยบาย แผนพัฒนา และหลักสูตร การบริหารงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากร การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านวิชาชีพ การสอนและนวัตกรรม รวมถึงการส่งเสริมการวิจัย การบริการวิชาการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่สังคม ซึ่งสะท้อนการบริหารการศึกษาเชิงระบบตามแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (Mintzberg, 2009)

นโยบายพัฒนากำลังคนของสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2568 ดำเนินการภายใต้กรอบนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มุ่งผลิตและพัฒนาากำลังคนสมรรถนะสูง เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเน้นความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556)

แกนหลักของนโยบายกำลังคนมุ่งพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะผู้เรียน เพิ่มโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น ระบบทวิภาคี การฝึกงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงสมรรถนะ (Spencer & Spencer, 1993)

ในระดับยุทธศาสตร์ สถาบันการอาชีวศึกษานำแนวนโยบาย “8 Agenda พัฒนาอาชีวศึกษา” มาประยุกต์ใช้ โดยเน้นการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ทักษะดิจิทัล นวัตกรรม ภาษา

และทักษะอ่อน ควบคู่กับการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารองค์กรอย่างมีคุณธรรมและเหตุผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบายปี 2568 ครอบคลุมทั้งผลลัพธ์ผู้เรียน สมรรถนะและทักษะ คุณภาพครูและระบบบริหาร รวมถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ โดยมุ่งวัดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ เช่น อัตราการมีงานทำ ความสอดคล้องของงานกับสาขาที่เรียน และการผ่านมาตรฐานวิชาชีพ

สถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศไทยแบ่งตามภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานคร และภาคใต้ รวมทั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร โดยเฉพาะสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 แห่ง ซึ่งมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกันในการผลิตกำลังคนสมรรถนะสูง ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และการรับใช้ชุมชน

โดยสรุป สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนากำลังคนสายอาชีพของประเทศ ทำหน้าที่เชื่อมโยงการศึกษา เทคโนโลยี ตลาดแรงงาน และชุมชน ภายใต้การบริหารจัดการเชิงระบบ และการยึดหลักพุทธธรรม อันนำไปสู่การพัฒนาคนที่มีทั้งความรู้ สมรรถนะ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรยุทธ วัฒนวิสุทธิ (2560) ศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการจัดการธุรกิจสำหรับผู้นำธุรกิจไทย โดยผลการวิจัยยืนยันว่า หลักอิทธิบาท 4 และสัปปุริสธรรม เป็นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารและการตัดสินใจเชิงคุณธรรม โมเดล PRACTICAL ที่นำเสนอสะท้อนกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับวงจร PAOR ได้ โดยเฉพาะขั้น Plan ที่อาศัยปัญญา และการรู้เหตุรู้ผล และขั้น Act ที่เน้นการปฏิบัติงานด้วยจริยธรรม ความซื่อสัตย์ และการเป็นต้นแบบของผู้นำ

ณัฐธนธิดา ศรีภา (2563) พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมแบบพุทธ และพบว่า อิทธิบาท 4 มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่เบญจธรรมเป็นฐานคุณธรรมที่ส่งผลต่อการเกิดปัญหาและความมุ่งมั่น ผลการวิจัยสนับสนุนขั้น Act และ Observe ในโมเดล PAOR อย่างชัดเจน โดยแสดงให้เห็นว่าการลงมือปฏิบัติอย่างมีฉันทะ วิริยะ และจิตตะ พร้อมการติดตามผลอย่างมีสติ เป็นกลไกสำคัญของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

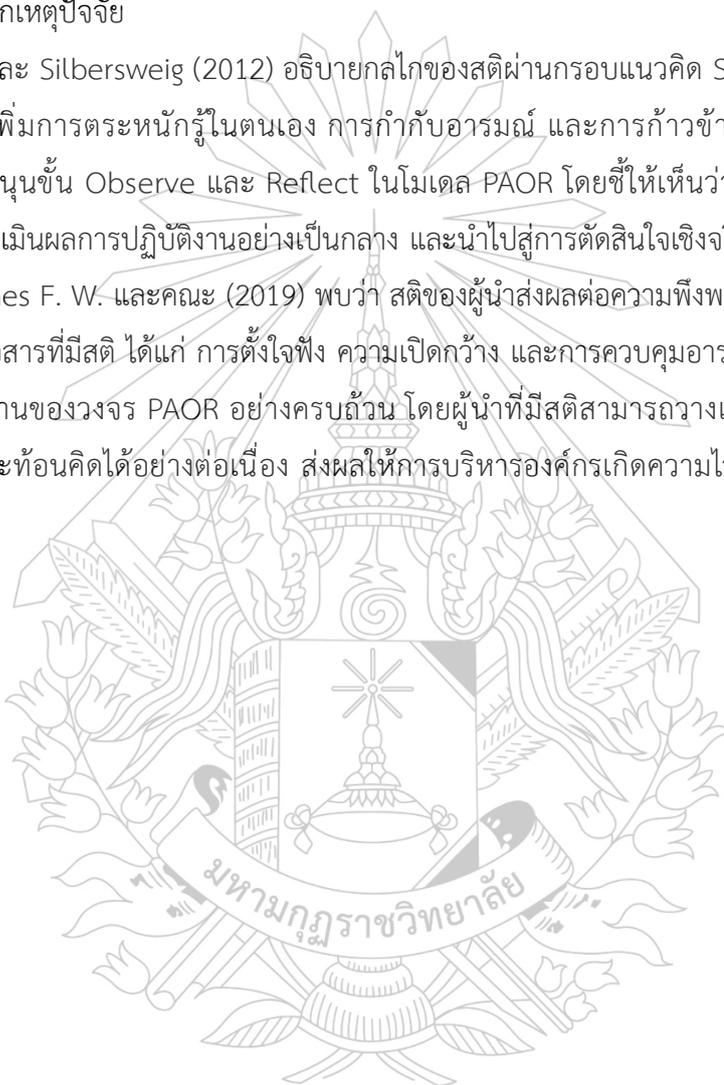
Irma Cahyani Kawi และ Wiyono Pontjoharyo (2023) เสนอการบูรณาการอริยสัจ 4 เข้ากับระบบควบคุมการจัดการ ผ่านโมเดลเชิงโมทัศน์ที่เน้นความสมดุลด้านความคิด จิตใจ และจิต

วิญญาน งานวิจัยนี้สอดคล้องโดยตรงกับขั้น Reflect (วิม้งสา) ในวงจร PAOR ซึ่งเน้นการพิจารณาสาเหตุของปัญหา การรู้เท่าทันความยึดติด และการใช้ปัญญาเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

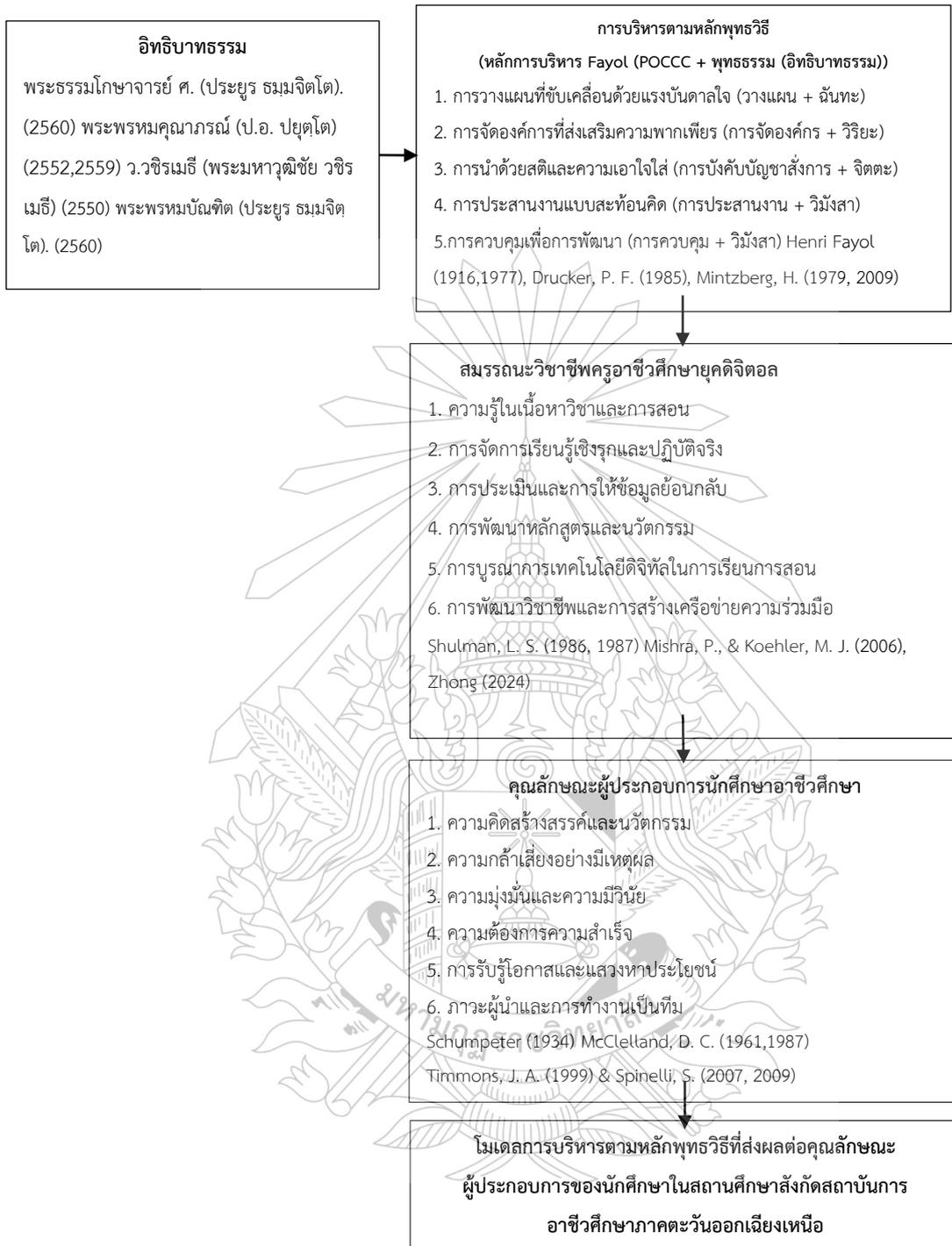
Aparna Vajpayee (2024) ศึกษาการบูรณาการคุณค่าทางพุทธศาสนาในธรรมาภิบาลของประเทศภูฏาน ผ่านกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การวางแผนเชิงนโยบายที่ยึดหลักความพอเพียง ความไม่เบียดเบียน และความเชื่อมโยงระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ เป็นตัวอย่างของขั้น Plan ในระดับมหภาค และสะท้อนการบริหารที่คำนึงถึงผลกระทบระยะยาวตามหลักเหตุปัจจัย

Vago และ Silbersweig (2012) อธิบายกลไกของสติผ่านกรอบแนวคิด S-ART ซึ่งยืนยันว่าการฝึกสติช่วยเพิ่มการตระหนักรู้ในตนเอง การกำกับอารมณ์ และการก้าวข้ามอคติของตัวตน งานวิจัยนี้สนับสนุนขั้น Observe และ Reflect ในโมเดล PAOR โดยชี้ให้เห็นว่าสติเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นกลาง และนำไปสู่การตัดสินใจเชิงจริยธรรม

Johannes F. W. และคณะ (2019) พบว่า สติของผู้นำส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ตามผ่านพฤติกรรมสื่อสารที่มีสติ ได้แก่ การตั้งใจฟัง ความเปิดกว้าง และการควบคุมอารมณ์ ผลการวิจัยนี้สะท้อนการทำงานของวงจร PAOR อย่างครบถ้วน โดยผู้นำที่มีสติสามารถวางแผน ลงมือปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนคิดได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารองค์กรเกิดความไว้วางใจและความยั่งยืน

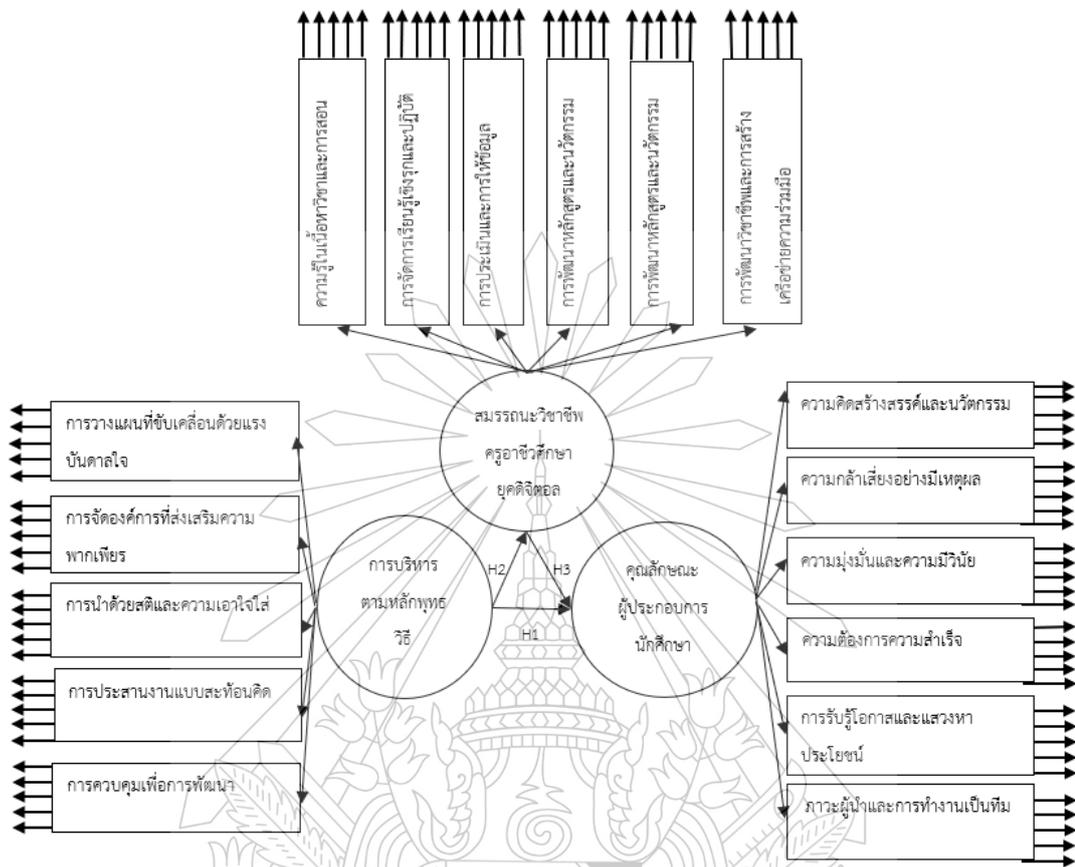


## 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัย (Theoretical Framework)

โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา  
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Framework)

### บทที่ 3

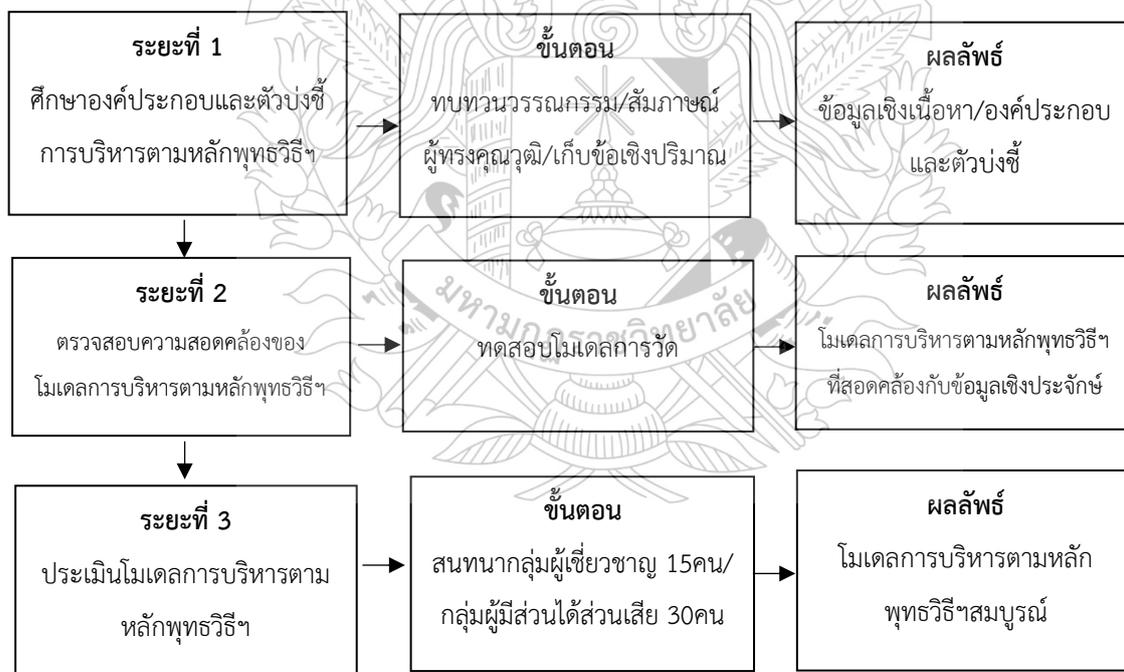
## บทเนื้อหาเฉพาะของหัวเรื่อง

การวิจัยเรื่องโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) ซึ่งมีทั้งวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative method) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

2. ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

3. ระยะที่ 3 ประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามประสงค์การวิจัยข้อที่ 3



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

**ระยะที่ 1** ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ  
**ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา  
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์** ซึ่งมีรายละเอียด  
 ต่อไปนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ  
 หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การ  
 บริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบัน  
 การอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลจากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้พัฒนา  
 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากนิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) โดยกำหนดว่า การบริหาร  
 ตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการ  
 อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยประกอบอะไรบ้าง และมีตัวบ่งชี้มากน้อยเท่าไร

1.2 สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง และตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ  
 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ การกำหนดองค์ประกอบหลัก  
 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ตามแนวคิด การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ  
 ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 นำไปใช้เก็บข้อมูลในรูปแบบของการสัมภาษณ์เจาะลึก จากแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง  
 (Structured interview) จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อได้ข้อมูล

1.3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive  
 Sampling) โดยใช้วิธีการการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ เพื่อเก็บข้อมูลเบื้องต้น ให้ได้รายละเอียด  
 เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของ  
 นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาเลือก  
 ผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Group) ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ในสาขาการบริหารการศึกษา  
 การอาชีวศึกษา พุทธศาสตร์ ปรัชญา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง
- 2) มีประสบการณ์การทำงานหรือการบริหารในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการ  
 อาชีวศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 3) มีประสบการณ์การทำงานหรือดำเนินโครงการในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 หรือมีความเข้าใจบริบทของการอาชีวศึกษาในพื้นที่เป็นอย่างดี (ชำนาญ ปาณาวงษ์. 2567)

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีปฏิสัมพันธ์เพื่อได้

ข้อมูลในเชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ทั้งในการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่ตกหล่นหรือต้องการ

1.5 วิเคราะห์ข้อมูล จากข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ และสังเคราะห์ออกมาเป็นข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการสรุป เนื้อหา หลักการที่เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการดำเนินการศึกษาวิจัยจากการสัมภาษณ์

1.6 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยพิจารณาจากการคำนวณหาค่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVI: Content Validity Index) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Group) ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ในสาขาการบริหารการศึกษ การอาชีวศึกษา พุทธศาสตร์ ปรัชญา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง
- 2) มีประสบการณ์การทำงานหรือการบริหารในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 3) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านหลักพุทธวิธีหรือการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร หรือการพัฒนาผู้ประกอบการ หรือการพัฒนาโมเดลการบริหารการศึกษ
- 4) มีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษหรือการพัฒนาผู้ประกอบการ อย่างน้อย 3 เรื่อง หรือเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์ในสาขาที่เกี่ยวข้อง (ชำนานู ปาณาวงษ์, 2567)

1.7 การคำนวณหาค่า CVI (CVI: Content Validity Index) เพื่อพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีเกณฑ์การคำนวณดังต่อไปนี้

$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^N R_{3,4}}{N}$$

เมื่อ	CVI	เป็นดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
	$\sum R_{3,4}$	เป็นจำนวนข้อที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ระดับ 3 และ 4
	N	เป็นจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ที่ใช้ได้ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป (Davis 1992:104)

- เกณฑ์ของดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา
- ความสอดคล้อง (Relevance)

- 1 = คำถามไม่มีความสอดคล้อง (not revision)
- 2 = คำถามต้องปรับปรุง จึงจะมีความสอดคล้อง (item need some revision)
- 3 = คำถามมีความสอดคล้อง หากมีการปรับปรุงเล็กน้อย (relevant but need minor revision)
- 4 = คำถามมีความสอดคล้องมาก (vary relevant)

#### ความชัดเจน (Clarity)

- 1 = คำถามไม่มีความชัดเจน (not clear)
- 2 = คำถามต้องปรับปรุง จึงจะมีความชัดเจน (item need some revision)
- 3 = คำถามชัดเจนหรือปรับปรุงเล็กน้อย (clear but need minor revision)
- 4 = คำถามมีความชัดเจนมาก (vary clear)

ผล S- CVI ของข้อคำถามทั้งฉบับ จำนวน 102 ข้อ มีข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินระดับ 3-4 จำนวน 102 ข้อ

$$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{85}{102} = 0.83 \text{ (ผ่านเกณฑ์ } > 0.80)$$

1.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำไปทดลองใช้กับวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย และวิทยาลัยเทคนิคเลย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งดำเนินการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย และวิทยาลัยเทคนิคเลย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จำนวน 42 คน โดยผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 42 คน จากนั้นวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

1.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ ไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ Try Out กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
- 2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคเลย

จำนวนทั้งสิ้น 42 คน ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามดังที่แสดงไว้ในตารางต่อไปนี้ (N=42) (ตามข้อมูลที่แสดงไว้ในภาคผนวก)

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient)

แบบสอบถาม (N=42)	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Cronbach's Alpha Coefficient
1.แบบสอบถามองค์ประกอบด้านการบริหารตามหลักพุทธวิธี (Management according to Buddhist principles)	25	0.955
2.แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era)	30	0.959
3.แบบสอบถามองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs)	30	0.914
รวมทั้งฉบับ	85	0.964

จากตารางที่ 3.1 ผลการทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) แบบสอบถามเรื่องโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับจำนวน 85 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.964 แสดงถึงความเที่ยงตรงในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า แบบสอบถามด้านการบริหารตามหลักพุทธวิธีมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.955 ด้านสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลเท่ากับ 0.859 และด้านคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษาเท่ากับ 0.914 ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแบบสอบถามมีคุณภาพและมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

**ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์** ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

**2.1 สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม** เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่กระบวนการ

นำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) และ SEM (Structural Equation Modeling)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ ครูผู้สอน บุคลากรที่เกี่ยวข้องสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยแก่นสารสินธุ์ (ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้อำนวยการ ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิร่วมกับการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิดของ Comrey และ Lee (1992)

ตารางที่ 3.2 กลุ่มจำนวนตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey & H.B. Lee

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ความเหมาะสม
50	ไม่สมควรใช้ (Very poor)
100	น้อยเกินไป (Poor)
200	ปานกลาง (Fair)
300	ดี (Good)
500 ขึ้นไป	ดีมาก (Very Good)

ที่มา: A first course in factor analysis by A.L. Comrey & H.B. Lee, 1992, NJ.

Lawrence Erlbaum Associates.

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ ในปีการศึกษา 2568 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอาศัยแนวคิดของ Comrey และ Lee (1992) สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ กำหนดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 604 คน

3) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร มีประชากรจำนวน 138 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง ได้จำนวน 37 คน

4) กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน มีประชากรจำนวน 1,476 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มจากประชากร ได้จำนวน 567 คน

5) การกำหนดขนาดและการกระจายกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามสูตรของ Comrey และ Lee (1992) โดยคำนึงถึงความครอบคลุมตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ (Area-Based Management)

ตารางที่ 3.3 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย

ที่	วิทยาลัย	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร ครู ทั้งหมด	กลุ่ม ตัวอย่าง ผู้บริหาร	กลุ่ม ตัวอย่าง ครู	กลุ่ม ตัวอย่าง ทั้งหมด
1	เทคนิคร้อยเอ็ด	5	237	242	3	72	75
2	เทคนิคสุวรรณภูมิ	4	58	62	2	23	25
3	การอาชีพร้อยเอ็ด	5	87	92	4	31	36
4	เทคนิคขอนแก่น	5	249	254	4	82	86
5	เทคนิคนครขอนแก่น	4	80	84	3	38	41
6	เทคนิคชุมแพ	5	115	120	4	57	61
7	เทคนิคมหาสารคาม	5	209	214	4	55	59
8	เทคนิควาปีปทุม	4	72	76	3	35	38
9	การอาชีพมหาสารคาม	4	74	78	3	35	37
10	เทคนิคกาฬสินธุ์	5	204	209	4	61	65
11	เทคนิคเขาวง	4	66	70	3	22	25
12	การอาชีพกาฬสินธุ์	5	77	82	4	27	31
13	เทคนิคพยัคฆภูมิพิสัย	4	57	61	3	22	25
	รวม	59	1585	1644	44	560	604

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2568). ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาอาชีวศึกษา (สืบค้นจาก [https://bit.ly/VNET\\_68](https://bit.ly/VNET_68))

## 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามโดยเขียนข้อความให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 85 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

**ตอนที่ 2** การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ มี 5 ตัวบ่งชี้ (2) การจัดองค์การที่ส่งเสริมความผูกพัน มี 5 ตัวบ่งชี้ (3) การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ มี 5 ตัวบ่งชี้ (4) การประสานงานแบบสะท้อนคิด มี 5 ตัวบ่งชี้ และ (5) การควบคุมเพื่อการพัฒนา มี 5 ตัวบ่งชี้

2.2 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษาคุณคิดิจิตอล ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ คือ (1) กความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน มี 5 ตัวบ่งชี้ (2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง มี 5 ตัวบ่งชี้ (3) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ มี 5 ตัวบ่งชี้ และ (4) การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ (5) การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน มี 5 ตัวบ่งชี้ และ (6) การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มี 5 ตัวบ่งชี้

2.3 องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ คือ (1) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ (2) ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล มี 5 ตัวบ่งชี้ (3) ความมุ่งมั่นและความมีวินัย มี 5 ตัวบ่งชี้ และ (4) ความต้องการความสำเร็จ มี 5 ตัวบ่งชี้ (5) การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ มี 5 ตัวบ่งชี้ และ (6) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มี 5 ตัวบ่งชี้

6) กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็น ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็น ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็น ระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็น ระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็น ระดับน้อยที่สุด

### 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสืออนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการจัดทำดัชนีจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม สแกน QR Code เพื่อตอบแบบสอบถาม

2.3.3 ตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการ วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

#### 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

2.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis (CFA)) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง(Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง(Construct Reliability :CR) เพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลการวิจัยกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติตรวจสอบ (สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช, 2555) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ ดังนี้

1) ค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดล (Model Fit) ผลลัพธ์ของโปรแกรมจะได้ค่าทางสถิติเพื่อตรวจสอบโมเดลที่สร้างจากทฤษฎีและงานวิจัย โดย พิจารณาจากค่าตัวชี้วัด (Goodness of Fit Indices) ดังนี้

1.1) การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนรวม (Overall Model Fit)

1.2) การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนเชิงประจักษ์อื่น ๆ ซึ่งค่า ตัวชี้วัดสองกลุ่มนี้มุ่งวัดเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงให้กับโมเดล

1.1.1) การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนรวม (Overall Model Fit) การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) เป็นการ ตรวจสอบเพื่อพิสูจน์ว่าโมเดลนั้น ๆ มีความแม่นยำเพียงใด แบ่งการตรวจสอบออกได้ดังนี้

**กลุ่มที่ 1 Absolute Fit Indices** กลุ่มค่าชี้วัดนี้ โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ จะทำการตรวจสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมาชุดข้อมูลทำให้โมเดลสอดคล้องและกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่(Hair, Black et al, 2005) ค่าสถิติกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1) Chi-Square ( $\chi^2$ ) เป็นการตรวจสอบว่าค่า Probability(P) ไม่นัยสำคัญทางสถิติ (ค่า P-Value มีค่ามากกว่า .05) สรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2005)

2) Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ค่า RMSEA เป็นค่าที่แสดงถึงความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลซึ่งค่า RMSEA ควรอยู่ระหว่าง 0.05 - 0.08 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2016)

3) Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) ค่า SRMR เป็นค่าที่แสดงถึงความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลที่ดีที่สุดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่นเดียวกับ ค่า RMSEA ซึ่งค่า SRMR ควรอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลที่ดีที่สุด

**กลุ่มที่ 2 Comparative (Incremental Fit Indices)** เป็นค่าชี้วัดเพื่อตรวจสอบโดยการเปรียบเทียบโมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับโมเดล Null Model (สมมติฐานหลัก Null Hypothesis) ว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (McDonald & Marsh, 1990) ค่าดัชนีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลควรถูกยอมรับหรือโมเดลมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1) The Tucker-Lewis Index (TLI) เป็นค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับโมเดลสมมติฐานหลัก ค่าดัชนีควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ถึง 1.00 เป็นระดับที่โมเดลควรจะถูกยอมรับได้ แสดงถึงโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hu, L., & Bentler, P. M., 1999)

2) Comparative Fit Index (CFI) เป็นค่าเปรียบเทียบสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้นเป็นค่าความเหมาะสมรวมของโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับโมเดลสมมติฐานหลัก ค่าดัชนีควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ถึง 1.00 เป็นระดับที่โมเดลควรจะถูกยอมรับได้ แสดงถึงโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2005)

**กลุ่มที่ 3 ค่าชี้วัดของอัตราส่วนของค่า Chi-Square ( $\chi^2$ ) กับ Degrees of Freedom ( $\chi^2/df$ )** ควรมีค่าน้อยกว่า 2 หรือน้อยกว่า 5 (ค่าโมเดลมีความซับซ้อน) และค่าชี้วัดเข้าใกล้ 1 จะเป็นค่าที่ดีที่สุด แสดงถึงโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Byrne, 2001)

ระยะที่ 3 ประเมินโมเดลบริหารตามหลักทฤษฎีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) การประเมินผลความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของบุคคลผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในการระดมความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติที่คัดเลือกไว้ จำนวน 15 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมินผลที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

2) เกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว จะต้องมีความรู้ คุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

2.1 เป็นผู้ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารตามหลักทฤษฎีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

2.3 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ วิทยฐานะตั้งแต่ระดับ ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.4 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการขึ้นไป ทั้งในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

2.5 ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตั้งแต่ระดับ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.6 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.7 เป็นผู้ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านการบริหารการศึกษาและไม่มีประวัติเสื่อมเสียในศีลธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินโมเดลบริหารตามหลักทฤษฎีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมิน ดังนี้

1) จัดทำร่างแบบประเมินโมเดลบริหารตามหลักทฤษฎีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ความเหมาะสมในระดับต่าง ๆ คือ

4.50 - 5.00 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโมเดลบริหาร ตามหลักทฤษฎีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินโดยอาจารย์ที่ปรึกษา

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปเก็บ

ข้อมูล

5) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างแบบ ประเมินโมเดล ชนิดมีโครงสร้างจากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการใช้เก็บข้อมูลในด้านองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากผู้ให้ข้อมูลการวิจัยโดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

**ขั้นที่ 1** ร่างแบบประเมินโมเดล Connoisseurship จากการการศึกษา เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในด้านความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตามหลักการงานวิจัย

**ขั้นที่ 2** ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมิน Connoisseurship จากคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในด้านความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา(Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตามหลักการงานวิจัย

**ขั้นที่ 3** นำผลการตรวจสอบแบบประเมินโมเดล Connoisseurship จาก อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาหาความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา

**ขั้นที่ 4** ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยอาจารย์ที่ปรึกษา โดยพิจารณาจาก ความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบประเมินโมเดล

**ขั้นที่ 5** นำแบบประเมินโมเดล Connoisseurship ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบยืนยัน เพื่อเตรียมใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญต่อไป

**ขั้นที่ 6** นำแบบประเมินโมเดล connoisseurship ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบยืนยันก่อนนำไปใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และไปใช้วิพากษ์เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ต่อไป

#### 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บรวบรวมข้อมูลที่ปรับปรุงแก้ไขจากที่ปรึกษา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลครบถ้วนและถูกต้อง มีความตรงเชิงเนื้อหา

2) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

3) ดำเนินการนัดหมายผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำส่งและรับคืนแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์

4) รวบรวมแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของโมเดลให้ได้ข้อมูลกลับคืนมา

#### 6) การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเป็นหลัก เพื่อสรุปสาระสำคัญเป็นมาตรการเชิงรุกที่สอดคล้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้สถิติเพื่อบรรยายสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) โดยผู้วิจัยแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโมเดล รวมถึงวิธีดำเนินการตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่มีเกณฑ์ประเมินเทียบกับเกณฑ์ของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของโมเดลบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา การบริหารวิชาการ การวิจัยและ ประเมินผล และมีความรู้ ความสามารถ มีผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง

กับการบริหารการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 13 ท่าน ทำการ Connoisseurship และปรับปรุงโมเดล ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ การสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา การออกแบบนโยบายการบริหารการศึกษา การจัดการด้านการศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาครู การนิเทศครู โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มนักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย ด้านการบริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการวิจัย หรือมีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องในศาสตร์ดังกล่าวเป็นที่ประจักษ์โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4) ประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 30 คน

#### 4.2 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

##### 4.2.1 ผู้วิจัยได้กำหนดสถานศึกษาเป้าหมาย

- 1) วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
- 2) วิทยาลัยการอาชีพหนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์
- 3) วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

##### 4.2.2 ประเภทผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ)
- 2) รองผู้บริหารสถานศึกษา (รองผู้อำนวยการ)
- 3) ครูผู้สอน

##### 4.2.3 คุณสมบัติ

##### ผู้บริหารและรองผู้บริหารสถานศึกษา

1) มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ในตำแหน่งปัจจุบันหรือตำแหน่งบริหารอื่นที่เคยดำรงตำแหน่ง

2) มีประสบการณ์ในการนำนโยบายหรือแผนพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

3) มีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษา

4) มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาการพัฒนา

บุคลากร และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) เป็นผู้กำหนดหรือร่วมวางแผนยุทธศาสตร์สถานศึกษา

#### ครูผู้สอน

1) มีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

2) มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา

3) มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรม หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4) มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาและการ

พัฒนาผู้เรียน

5) มีความสนใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณลักษณะ

ผู้ประกอบการในนักศึกษาอาชีวศึกษา

#### 4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR” ไปใช้ในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมิน ดังนี้

1) จัดทำร่างแบบประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR”

ไปใช้ในสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** รายการประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR”

ไปใช้ในสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ความเหมาะสมในระดับต่าง ๆ คือ

4.50 - 5.00 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบประเมิน “โมเดลการบริหารตาม

หลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR” ไปใช้ในสถานศึกษา

3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน โดยอาจารย์ที่ปรึกษา

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมิน ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปเก็บข้อมูล

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างแบบประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR”

ไปใช้ในสถานศึกษา ชนิดมีโครงร่างจากการประเมินสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จากผู้ให้ข้อมูลการวิจัยโดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

**ขั้นที่ 1** ร่างแบบประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR”  
**ไปใช้ในสถานศึกษา** จากการจากการประเมินสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และเสนอต่อ  
 อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วมเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในด้านความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content  
 Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตามหลักการ  
 งานวิจัย

**ขั้นที่ 2** ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณา  
 การ PAOR” **ไปใช้ในสถานศึกษา** จากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในด้านความเที่ยงตรงด้าน  
 เนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา  
 (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตาม  
 หลักการงานวิจัย

**ขั้นที่ 3** นำผลการตรวจสอบแบบประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธี  
 บูรณาการ PAOR” **ไปใช้ในสถานศึกษา** จากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาหาความสอดคล้อง  
 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

**ขั้นที่ 4** ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยอาจารย์ที่ปรึกษา โดยพิจารณาจากความเห็น  
 ของอาจารย์ที่ปรึกษา

**ขั้นที่ 5** นำแบบประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR”  
**ไปใช้ในสถานศึกษา** ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา  
 ตรวจสอบยืนยัน เพื่อเตรียมใช้ในแบบประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ” ไปใช้  
 ในสถานศึกษาต่อไป

#### 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บรวบรวมข้อมูลที่ปรับปรุงแก้ไขจากที่ปรึกษา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลครบถ้วน  
 และถูกต้อง มีความตรงเชิงเนื้อหา

2) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วย  
 แบบประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR” ไปใช้ในสถานศึกษา

3) ดำเนินการนัดหมายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อนำส่งและรับคืน  
 แบบประเมิน

4) รวบรวมแบบประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ” ไปใช้ใน  
 สถานศึกษา ให้ได้ข้อมูลกลับคืนมา

#### 6) การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเป็นหลัก เพื่อสรุปสาระสำคัญ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้สถิติแบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) โดยผู้วิจัยแปลความหมาย แบบประเมิน รวมถึงวิธีดำเนินการ ตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่มีเกณฑ์ประเมินเทียบกับเกณฑ์ของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึงความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยแบบผสมวิธีได้นำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน
- 4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)
- 4.5 การตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดล(Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)
- 4.6 การประเมินโมเดลโดยอิงสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Seminar)/และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)

#### 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อ

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
1	องค์ประกอบหลักการบริหารตามหลักพุทธวิธี (Management according to Buddhist principles) วจิตจากองค์ประกอบย่อย 5 ตัวบ่งชี้	MBP
1.1	การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning)	MBP1
1.2	การจัดองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร (Resilient Organizing)	MBP2
1.3	การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership)	MBP3
1.4	การประสานงานแบบสะท้อนคิด (Reflective Coordination)	MBP4
1.5	การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control)	MBP5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
2	องค์ประกอบหลักสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era) วัดจากองค์ประกอบย่อย 6 ตัวบ่งชี้	PCV
	2.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Knowledge of subjects and teaching)	PCV1
	2.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง (Active and practical learning management)	PCV2
	2.3 การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback)	PCV3
	2.4 การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม (Curriculum development and innovation)	PCV4
	2.5 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน (Integrating digital technology in teaching)	PCV5
	2.6 การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Professional development and collaborative networking)	PCV6
3	องค์ประกอบหลักคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีพศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs) วัดจากองค์ประกอบย่อย 6 ตัวบ่งชี้	CVS
	3.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation)	CVS1
	3.2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Rational Risk-Taking)	CVS2
	3.3 ความมุ่งมั่นและวินัย (Commitment and discipline)	CVS3
	3.4 ความต้องการความสำเร็จ (Need for success)	CVS4
	3.5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ (Recognizing opportunities and exploiting them)	CVS5
	3.6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and teamwork)	CVS6

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

ค่าสถิติ	สัญลักษณ์และ อักษรย่อที่ใช้แทน
ค่าเฉลี่ย (mean)	$\bar{x}$
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)	S.D.
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)	r
ค่าสถิติไค-สแควร์(chi-square)	
องศาอิสระ (degree of freedom)	df
น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)	$\lambda$
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)	SE
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้	E
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	P-value
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P<0.05)	*
ดัชนีวัดระดับการเปรียบเทียบสัดส่วนที่ปรับค่าความเหมาะสมรวม ของโมเดล (Model)	CFI
ดัชนีวัดระดับปริมาณที่เปลี่ยนแปลงระหว่างโมเดลการวิจัยกับโมเดล ทางสถิติ (Null Model)	TLI
ค่าดัชนีที่เหมาะสมของโมเดล(Model) ที่ดีที่สุด	RMSEA
ค่าดัชนีที่เหมาะสมของโมเดล (Model) ที่แสดงถึงคะแนนมาตรฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์	SRMR
ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) ของโมเดล	R <sup>2</sup>
ความแปรปรวนที่เหลือ (Residual Variances)	Residual Variances
ค่าอิทธิพลรวม (Total Effect)	TE
ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect)	DE
ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)	IE
ตัวแปรแฝง	○
ตัวแปรสังเกตได้	□
ความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุและผล โดยตัวแปรที่อยู่ต้น ลูกศรเป็นสาเหตุ และตัวแปรที่ปลายลูกศรเป็นผล	→

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับ จำนวน 604 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ แสดงสถานภาพของบุคลากรของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน ตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	423	70.04
หญิง	191	29.97
<b>รวม</b>	<b>604</b>	<b>100.00</b>
<b>ตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
ผู้บริหาร	26	23.23
ครูผู้สอน	578	76.77
<b>รวม</b>	<b>604</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 30 ปี	33	5.29
31 - 40 ปี	202	33.44
41 - 50 ปี	211	34.93
มากกว่า 50 ปี	158	26.15
<b>รวม</b>	<b>604</b>	<b>100.00</b>
<b>วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	364	60.26
ปริญญาโท	211	34.93
ปริญญาเอก	29	4.80
<b>รวม</b>	<b>604</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	68	11.25

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
5- 10 ปี	156	25.82
11 – 20 ปี	147	24.33
21 - 30 ปี	206	34.10
มากกว่า 30 ปี	28	4.63
<b>รวม</b>	<b>604</b>	<b>100.00</b>

#### สถานศึกษา

1. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด	73	12.09
2. วิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ	35	5.79
3. วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด	41	6.79
4. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น	71	11.75
5. วิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น	33	5.46
6. วิทยาลัยเทคนิคชุมแพ	45	7.46
7. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม	56	9.27
8. วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม	49	8.11
9. วิทยาลัยการอาชีพมหาสารคาม	32	5.30
10. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์	56	9.27
11. วิทยาลัยเทคนิคเขาวง	29	4.80
12. วิทยาลัยการอาชีพกาฬสินธุ์	35	5.79
13. วิทยาลัยเทคนิคพยัคฆภูมิพิสัย	49	8.11
<b>รวม</b>	<b>604</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 423 คน คิดเป็นร้อยละ 70.04 และเพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 29.97 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าเป็นครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 578 คน คิดเป็นร้อยละ 76.77 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.23

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.93 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.44 อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.15 และอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.29 ตามลำดับ สำหรับวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่ากลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.26 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท ระดับต่ำกว่าปริญญาโท และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 44.24, 34.93 และ 4.80 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 21–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.71 รองลงมา คือ 11–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.06 และ 5–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.59 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 30 ปี มีสัดส่วนค่อนข้างน้อย เมื่อจำแนกตามสถานศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมาจากวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.09 รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม และวิทยาลัยการอาชีพกาฬสินธุ์ ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมสถานศึกษาในพื้นที่วิจัยอย่างเหมาะสม

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบหลัก-องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของ โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลัก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การบริหารตามหลักพุทธวิธี (Management base on Buddhist principles)	4.39	0.49	มาก	1
2. สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era)	3.64	0.44	มาก	3
3. คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs)	4.38	0.49	มาก	2
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.49) รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.49) และสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี (Management based on Buddhist principles)

องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.1 การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning)	4.38	0.49	มาก	4
1.2 การจัดองค์กรที่ส่งเสริมความพากเพียร (Resilient Organizing)	4.39	0.49	มาก	2
1.3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership)	4.38	0.49	มาก	4
1.4 การประสานงานแบบสะท้อนคิด (Reflective Coordination)	4.39	0.49	มาก	2
1.5 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control)	4.40	0.50	มาก	1
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบหลักที่ 1 คือ การบริหารตามหลักพุทธวิธี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.39$ , S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การควบคุมเพื่อพัฒนามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.40$ , S.D.=0.50) รองลงมา ได้แก่ การจัดองค์กรที่ส่งเสริมความพากเพียรและการประสานงานแบบสะท้อนคิด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.39$ , S.D.=0.49) และการนำด้วยสติและความเอาใจใส่ร่วมกับการควบคุมเพื่อการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.38$ , S.D.=0.49)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างความหวังและแรงบันดาลใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Inspirational Visioning)	4.64	0.49	มากที่สุด	1
2 ผู้บริหารตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจและสร้างคุณค่าต่อสังคม (Meaningful Goal Setting)	4.51	0.52	มากที่สุด	2
3 ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอาใจใส่และความตั้งใจจริงในการวางแผนงาน (Enthusiastic Planning Process)	4.35	0.51	มาก	3
4 ผู้บริหารนำแนวคิดใหม่และวิธีการสร้างสรรค์มาใช้ในการวางแผนงาน (Creative and Innovative Planning)	4.26	0.48	มาก	4
5 ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนด้วยความกระตือรือร้น (Passionate Participation)	4.18	0.46	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.38	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้พบว่า ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างความหวังและแรงบันดาลใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.49) รองลงมา คือ การตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจและสร้างคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.52) ขณะที่การแสดงออกถึงความเอาใจใส่และความตั้งใจจริงในการวางแผนงาน การนำแนวคิดใหม่และวิธีการสร้างสรรค์มาใช้ รวมถึงการสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน ล้วนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , 4.26 และ 4.18 ตามลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่าการวางแผนของผู้บริหารมีลักษณะมุ่งสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน.

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร (Resilient Organizing)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 ผู้บริหารสร้างโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและเข้มแข็ง (Flexible and Strong Organizational Structure)	4.65	0.49	มากที่สุด	1
2 ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Efficient and Sustainable Resource Allocation)	4.54	0.51	มากที่สุด	2
3 ผู้บริหารสร้างทีมงานที่มีความมุ่งมั่นและเข้มแข็ง (Committed and Resilient Team Building)	4.37	0.50	มาก	3
4 ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร (Culture of Perseverance)	4.24	0.48	มาก	4
5 ผู้บริหารจัดระบบงานที่รองรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Development System)	4.19	0.49	มาก	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้บริหารสร้างโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและเข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.49) รองลงมา คือ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.51) ขณะที่การสร้างทีมงานที่มีความมุ่งมั่นและเข้มแข็ง การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร และการจัดระบบงานที่รองรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ , 4.24 และ 4.19 ตามลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่าการจัดองค์การของผู้บริหารเอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความพากเพียรของบุคลากร

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี องค์ประกอบย่อยที่ 3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ผู้นำด้วยความตระหนักรู้ในสถานการณ์และผลกระทบของการตัดสินใจ (Conscious and Aware Leadership)	4.61	0.50	มากที่สุด	1
2 ผู้บริหารให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ต่อความต้องการและสวัสดิภาพของบุคลากรอย่างจริงจัง (Genuine Care for Personnel)	4.51	0.51	มากที่สุด	2
3 ผู้บริหารแสดงความตั้งใจจริงและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำอย่างเต็มความสามารถ (Intentional and Committed Performance)	4.37	0.49	มาก	3
4 ผู้บริหารตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ใช้ปัญญาพิจารณาญาณ และพิจารณาผลกระทบในระยะยาว (Wise and Prudent Decision Making)	4.26	0.48	มาก	4
5 ผู้บริหารสื่อสารและให้คำแนะนำด้วยความใส่ใจ เมตตา และความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Compassionate Communication)	4.17	0.47	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.38	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ผู้นำด้วยความตระหนักรู้ในสถานการณ์และผลกระทบของการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.50) รองลงมา คือ การให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ต่อความต้องการและสวัสดิภาพของบุคลากรอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.52) ขณะที่การแสดงความตั้งใจจริงและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำ การตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยใช้ปัญญาพิจารณาญาณ และการสื่อสารด้วยความใส่ใจและเมตตา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ , 4.26 และ 4.17 ตามลำดับ) ซึ่งสะท้อนถึงการนำที่เน้นสติ ความเอาใจใส่ และความรับผิดชอบต่อบุคลากรและองค์การ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี องค์ประกอบย่อยที่ 4 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Reflective Coordination)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 ผู้บริหารประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ด้วยการพิจารณาความเชื่อมโยงและผลกระทบอย่างรอบคอบ (Contemplative Coordination)	4.63	0.50	มากที่สุด	1
2 ผู้บริหารติดตามและประเมินประสิทธิภาพของการประสานงานเพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุง (Regular Coordination Assessment)	4.52	0.52	มากที่สุด	2
3 ผู้บริหารสะท้อนคิดและสกัดบทเรียนจากประสบการณ์การประสานงานเพื่อการพัฒนาในอนาคต (Learning from Coordination Experience)	4.36	0.50	มาก	3
4 ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงวิธีการประสานงานอย่างต่อเนื่องเนื่องจากผลการสะท้อนคิด (Continuous Coordination Improvement)	4.24	0.47	มาก	4
5 ผู้บริหารสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานด้วยการแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์ (Reflective Communication)	4.20	0.48	มาก	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 4 การควบคุมเพื่อการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้บริหารประสานงานระหว่างหน่วยงานโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงและผลกระทบอย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.50) รองลงมา คือ การติดตามและประเมินประสิทธิภาพของการประสานงานเพื่อปรับปรุงพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.52) ส่วนการสะท้อนคิดและสกัดบทเรียนจากประสบการณ์ การปรับปรุงวิธีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง และการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , 4.24 และ 4.20 ตามลำดับ) ซึ่งสะท้อนถึงการควบคุมที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี องค์ประกอบย่อยที่ 5 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1 ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานด้วยเจตนาเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ (Development-Oriented Monitoring and Evaluation)	4.60	0.51	มากที่สุด	1
2 ผู้บริหารให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและนักศึกษา (Constructive Feedback)	4.52	0.51	มากที่สุด	2
3 ผู้บริหารใคร่ครวญและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานอย่างลึกซึ้งเพื่อหาแนวทางพัฒนา (Reflective Analysis of Performance)	4.41	0.50	มาก	3
4 ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจากผลการสะท้อนคิด (Continuous System Improvement)	4.26	0.51	มาก	4
5 ผู้บริหารใช้ประสบการณ์และข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร (Learning from Experience and Mistakes)	4.19	0.49	มาก	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 5 การควบคุมเพื่อการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานด้วยเจตนาเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.51) รองลงมา คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและนักศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.51) ส่วนการใคร่ครวญและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานอย่างลึกซึ้ง การปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องจากการสะท้อนคิด และการใช้ประสบการณ์และข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ , 4.26 และ 4.19 ตามลำดับ) สะท้อนถึงการควบคุมที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธี ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era)

	องค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
2.1	ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Knowledge of subjects and teaching)	3.96	0.45	มาก	1
2.2	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง (Active and practical learning management)	3.86	0.44	มาก	2
2.3	การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback)	3.75	0.42	มาก	3
2.4	การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม (Curriculum development and innovation)	3.63	0.43	มาก	4
2.5	การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน (Integrating digital technology in teaching)	3.56	0.61	มาก	5
2.6	การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Professional development and collaborative networking)	3.51	0.45	มาก	6
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบหลักที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.45) รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการปฏิบัติจริง ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.44) และการประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.42) ส่วนการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\bar{X} = 3.63$ , 3.56 และ 3.62 ตามลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่าครูอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัลมีสมรรถนะทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบหลักสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Knowledge of subjects and teaching)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1 ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและทันสมัยในสาขาวิชาที่สอนและการพัฒนาตามเทคโนโลยีใหม่ (Subject Matter Expertise)	3.85	0.39	มาก	1
2 ครูเข้าใจในหลักการจิตวิทยาการเรียนรู้ ทฤษฎีการสอน และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Teaching Principles and Theories)	3.78	0.42	มาก	2
3 ครูทักษะในการผสมผสานความรู้เนื้อหาวิชากับเทคนิคการสอนที่เหมาะสมสำหรับแต่ละหัวข้อ (Pedagogical Content Knowledge)	3.66	0.48	มาก	3
4 ครูมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะ ความต้องการ และรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา (Understanding Vocational Learners)	3.53	0.50	มาก	4
5 ครูความสามารถในการเชื่อมโยงเนื้อหาทางทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงในสถานการณ์งานอาชีพ (Practical Application Knowledge)	3.34	0.47	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเชิงลึกและทันสมัยในสาขาวิชาที่สอน รวมถึงการพัฒนาตามเทคโนโลยีใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ความเข้าใจด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ทฤษฎีการสอน และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.42) และทักษะในการบูรณาการเนื้อหาวิชากับเทคนิคการสอนที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.48) ส่วนความรู้เกี่ยวกับลักษณะและรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.50) ขณะที่ความสามารถในการเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงในบริบทงานอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.47) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

ตารางที่ 4. 13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลองค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง (Active and practical learning management)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริงและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (Hands-on Learning Activity Design)	3.89	0.35	มาก	1
2 ครูใช้เทคนิคการสอนที่กระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแข็งขัน (Interactive Participation Promotion)	3.80	0.40	มาก	2
3 ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการทำโครงการและการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ (Project-based and Problem-solving Learning)	3.72	0.46	มาก	3
4 ครูนำเสนอเนื้อหาและกิจกรรมที่สะท้อนสถานการณ์จริงในสถานประกอบการและตลาดงาน (Real-world Work Situation Connection)	3.45	0.50	ปานกลาง	4
5 ครูจัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษาทำงานร่วมกันและเรียนรู้จากกันและกัน (Collaborative Learning and Teamwork)	3.32	0.47	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริงและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.35) รองลงมา คือ การใช้เทคนิคการสอนที่กระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแข็งขัน ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.40) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการและการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.46) ขณะที่การนำเสนอเนื้อหาและกิจกรรมที่สะท้อนสถานการณ์จริงในสถานประกอบการและตลาดแรงงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาทำงานร่วมกันและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.50 และ  $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.47 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 ครูประยุกต์ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินผลงาน การสังเกต การทดสอบปฏิบัติ (Diverse Assessment Methods)	3.86	0.38	มาก	1
2 ครูให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ เฉพาะเจาะจง และทันเวลา เพื่อช่วยให้นักศึกษาปรับปรุงการเรียนรู้ (Constructive and Timely Feedback)	3.87	0.35	มาก	2
3 ครูจัดการประเมินในสถานการณ์จริงหรือจำลอง สถานการณ์การทำงานที่สอดคล้องกับโลกแห่งการทำงาน (Authentic Assessment)	3.75	0.43	มาก	3
4 ครูใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา (Assessment for Learning)	3.39	0.49	ปานกลาง	4
5 ครูพัฒนาทักษะการประเมินตนเองและการประเมินร่วมกันในหมู่นักศึกษาเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Self and Peer Assessment)	3.29	0.45	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ครูมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินผลงาน การสังเกต และการทดสอบปฏิบัติ รวมถึงการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ เฉพาะเจาะจง และทันเวลาเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.38 และ 0.35 ตามลำดับ) รองลงมา คือ การจัดการประเมินในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองที่สอดคล้องกับโลกแห่งการทำงาน ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.43) ขณะที่การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการประเมินตนเองและการประเมินร่วมกันของนักศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.49 และ  $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 0.45 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม (Curriculum development and innovation)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1 ครูวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในหลักสูตร (Research and Development for New Knowledge Creation)	3.86	0.37	มาก	1
2 ครูพัฒนาและสร้างสื่อการเรียนการสอนใหม่ที่น่าสนใจ ทันสมัย และเหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (Teaching Media Innovation)	3.80	0.42	มาก	2
3 ครูออกแบบหลักสูตรที่ฝังทักษะและสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการเข้าไปในเนื้อหาวิชา (Entrepreneurial Skills Integration)	3.76	0.43	มาก	3
4 ครูร่วมมือกับสถานประกอบการในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในการทำงาน (Industry-collaborative Curriculum Development)	3.46	0.50	ปานกลาง	4
5 ครูนำเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ (New Technology Application)	3.26	0.45	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ครูมีการพัฒนาและสร้างสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล รวมถึงการออกแบบหลักสูตรที่บูรณาการทักษะและสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการไว้ในเนื้อหาวิชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.41 และ  $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.43 ตามลำดับ) รองลงมา คือ การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในหลักสูตร ซึ่งอยู่ในระดับมาก ขณะที่การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มใหม่ในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.50 และ  $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 0.44 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 5 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน (Integrating digital technology in teaching)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 ครูใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (LMS) ในการจัดการเรียนการสอนและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (Use of online learning platforms)	3.84	0.39	มาก	1
2 ครูสามารถออกแบบสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลเชิงโต้ตอบที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้และบริบทของผู้เรียนอาชีวศึกษา (Interactive digital media design)	3.82	0.39	มาก	2
3 ครูใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR/AR) หรือการจำลองสถานการณ์ดิจิทัลในการฝึกปฏิบัติทักษะวิชาชีพให้กับผู้เรียน (Virtual reality technology use)	3.69	0.47	มาก	3
4 ครูสร้างระบบนิเวศดิจิทัลเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ (Digital Ecosystem)	3.45	0.50	ปานกลาง	4
5 ครูส่งเสริมนักศึกษาการใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ (Learning Analytics)	3.35	0.48	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 5 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ครูสามารถออกแบบสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลเชิงโต้ตอบที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้และบริบทของผู้เรียนอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.39) รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงหรือการจำลองสถานการณ์ดิจิทัลเพื่อฝึกทักษะวิชาชีพ และการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในหลักสูตร ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ขณะที่การสร้างระบบนิเวศดิจิทัลที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ และการส่งเสริมให้นักศึกษาใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายการอื่น ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.50 และ  $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = 0.48 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล องค์ประกอบย่อยที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Professional development and collaborative networking)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 ครูแสวงหาความรู้ใหม่ การอบรม สัมมนา และพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuous Self-Learning and Development)	3.85	0.39	มาก	1
2 ครูสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในโลกการทำงานจริง (Industry Partnership Network Building)	3.78	0.42	มาก	2
3 ครูเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและผู้เชี่ยวชาญ (Knowledge Sharing with Peers and Experts)	3.70	0.47	มาก	3
4 ครูเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา การนำเสนอผลงาน และกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (Academic and Professional Activity Participation)	3.48	0.50	ปานกลาง	4
5 ครูใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนความรู้ และติดตามแนวโน้มในวิชาชีพ (Online Professional Networking)	3.35	0.48	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ครูแสวงหาความรู้ใหม่ เข้ารับการอบรม สัมมนา และพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.39) รองลงมา คือ การสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในโลกการทำงานจริง และการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับครูและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ขณะที่การเข้าร่วมประชุมวิชาการ และกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และสื่อสังคมเพื่อสร้างเครือข่ายและติดตามแนวโน้มวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.50 และ  $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = 0.48 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์กรประกอบหลักที่ 3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation)	3.91	0.45	มาก	3
2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Rational Risk-Taking)	3.75	0.43	มาก	5
3 ความมุ่งมั่นและความมีวินัย (Commitment and discipline)	4.45	0.56	มาก	1
4 ความต้องการความสำเร็จ (Need for success)	3.86	0.45	มาก	4
5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ (Recognizing opportunities and exploiting)	3.71	0.43	มาก	6
6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and teamwork)	4.30	0.41	มาก	2
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบหลักที่ 3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ความมุ่งมั่นและความมีวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.41) และความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.45) ขณะที่ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล และการรับรู้โอกาสและการแสวงหาประโยชน์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.43)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลักคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 นักศึกษาศาสนาสามารถวิเคราะห์ปัญหาเชิงซ้อนและสังเคราะห์แนวทางแก้ไขด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ (Innovative Problem-Solving Thinking)	3.83	0.38	มาก	1
2 นักศึกษามุ่งมั่นการองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ที่สร้างมูลค่าเพิ่ม (Knowledge Application for Innovation Creation)	3.76	0.43	มาก	2
3 นักศึกษาศาสนาสามารถคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อแปลงโอกาสทางธุรกิจให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (Creative Opportunity Recognition)	3.67	0.47	มาก	3
4 นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการสำรวจ ทดลอง และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ (Adoption and Application of Innovative Technology)	3.46	0.50	ปานกลาง	4
5 นักศึกษาสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มีเอกลักษณ์และสร้างคุณค่าที่โดดเด่นแตกต่างจากคู่แข่ง (Interdisciplinary Integrative Thinking)	3.36	0.48	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ พบว่า นักศึกษาศาสนาสามารถวิเคราะห์ปัญหาเชิงซ้อนและสังเคราะห์แนวทางแก้ไขด้วยวิธีการใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.38) รองลงมา ได้แก่ การบูรณาการองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.43) และความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อแปลงโอกาสทางธุรกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.47) ขณะที่การสำรวจและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรม

ใหม่ และการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$  และ 3.36 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลักคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Rational Risk-Taking)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 นักศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจลงทุนหรือดำเนินธุรกิจใหม่ (Risk Analysis)	3.84	0.37	มาก	1
2 นักศึกษากล้าตัดสินใจเสี่ยงเมื่อมีข้อมูลสนับสนุนและได้ศึกษาความเป็นไปได้เพียงพอ (Data-driven Decision)	3.83	0.37	มาก	2
3 นักศึกษาประเมินความคุ้มค่าระหว่างความเสี่ยงกับผลตอบแทนที่คาดหวังก่อนดำเนินการ (Return Calculation)	3.65	0.48	มาก	3
4 นักศึกษาเตรียมแผนสำรองและวิธีจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ (Contingency Planning)	3.39	0.49	ปานกลาง	4
5 นักศึกษายอมรับความเสี่ยงที่คำนวณแล้วและมองเป็นโอกาสในการพัฒนาธุรกิจ (Uncertainty Acceptance)	3.31	0.46	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.60</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ พบว่า การวิเคราะห์ปัญหาเชิงซ้อนและสังเคราะห์แนวทางแก้ไขด้วยวิธีการใหม่ และการตัดสินใจเสี่ยงโดยมีข้อมูลสนับสนุนและการศึกษาความเป็นไปได้อย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมา ได้แก่ การประเมินความคุ้มค่าระหว่างความเสี่ยงกับผลตอบแทนก่อนดำเนินการ ( $\bar{X} = 3.65$ ) ขณะที่การเตรียมแผนสำรองและการยอมรับความเสี่ยงที่คำนวณแล้วเพื่อใช้เป็นโอกาสในการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$  และ 3.31 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลักคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความมุ่งมั่นและความมีวินัย (Commitment and discipline)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 นักศึกษายึดมั่นในเป้าหมายที่ตั้งไว้และทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลสำเร็จ (Goal Commitment)	3.86	0.36	มาก	1
2 นักศึกษาจัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบและปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด (Disciplined Time Management)	3.80	0.40	มาก	2
3 นักศึกษาไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและพร้อมปรับกลยุทธ์เพื่อฝ่าฟันความท้าทายในการประกอบธุรกิจ (Perseverance through Obstacles)	3.65	0.48	มาก	3
4 นักศึกษาควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวแม้เผชิญแรงกดดัน (Self-Control)	3.43	0.50	ปานกลาง	4
5 นักศึกษารับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายและดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงตามมาตรฐาน (Mission Responsibility)	3.31	0.46	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.60</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 3 ความมุ่งมั่นและความมีวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่านักศึกษายึดมั่นในเป้าหมายและทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการจัดสรรเวลาและปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ขณะที่ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและการปรับกลยุทธ์เพื่อเผชิญความท้าทายอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ส่วนการควบคุมอารมณ์ภายใต้แรงกดดันและความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่านักศึกษามีความมุ่งมั่นและวินัยในการดำเนินงานโดยรวมในระดับสูง แต่ยังมีประเด็นด้านการกำกับตนเองและความรับผิดชอบที่ควรได้รับการเสริมสร้างเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลักคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความต้องการความสำเร็จ (Need for success)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 นักศึกษาตั้งเป้าหมายทางธุรกิจที่ท้าทายเพื่อผลักดันศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น (Challenging Goal Setting)	3.77	0.42	มาก	2
2 นักศึกษามุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดกับผลงานมาตรฐานเป็นเลิศ (Excellence Orientation)	3.81	0.40	มาก	1
3 นักศึกษามีแรงผลักดันภายในที่จะบรรลุผลสำเร็จและพิสูจน์ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง (Achievement Drive)	3.67	0.47	มาก	3
4 นักศึกษากำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จของตนเองและติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ (Self-measured Success)	3.43	0.50	ปานกลาง	4
5 นักศึกษารู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจอย่างยิ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพยายามของตนเอง (Achievement Satisfaction)	3.38	0.50	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 4 ความต้องการความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่านักศึกษามีการตั้งเป้าหมายทางธุรกิจที่ท้าทาย มุ่งมั่นสร้างผลงานตามมาตรฐานเป็นเลิศ และมีแรงผลักดันภายในเพื่อบรรลุผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอยู่ในระดับมาก ขณะที่การกำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จและการติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่านักศึกษามีความต้องการความสำเร็จในระดับสูง แต่ยังมีบางด้านที่ควรเสริมสร้างให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลักคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ (Recognizing Opportunities and Exploiting Them)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 นักศึกษาสามารถระบุช่องว่างทางการตลาดและมองเห็นโอกาสทางธุรกิจจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Business Opportunity Identification)	3.84	0.37	มาก	1
2 นักศึกษาประเมินความเป็นไปได้ของโอกาสทางธุรกิจโดยวิเคราะห์ทรัพยากร ตลาด และศักยภาพการแข่งขัน (Feasibility Analysis)	3.81	0.39	มาก	2
3 นักศึกษาตัดสินใจและดำเนินการอย่างรวดเร็วเมื่อพบโอกาสที่มีศักยภาพก่อนคู่แข่ง (Rapid Opportunity Response)	3.73	0.44	มาก	3
4 นักศึกษาสามารถพัฒนาแผนธุรกิจและดำเนินการเพื่อแปลงโอกาสให้เป็นผลกำไรที่เป็นรูปธรรม (Opportunity Implementation)	3.47	0.50	ปานกลาง	4
5 นักศึกษาใช้เครือข่ายความสัมพันธ์และพันธมิตรเพื่อขยายโอกาสและสร้างมูลค่าทางธุรกิจ (Network Exploitation)	3.25	0.43	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.60</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่านักศึกษามีความสามารถระบุช่องว่างทางการตลาด ประเมินความเป็นไปได้ของโอกาสทางธุรกิจ และตัดสินใจดำเนินการอย่างรวดเร็วเมื่อพบโอกาสที่มีศักยภาพ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ขณะที่ความสามารถในการพัฒนาแผนธุรกิจเพื่อแปลงโอกาสเป็นผลกำไร และการใช้เครือข่ายความสัมพันธ์เพื่อขยายโอกาสทางธุรกิจ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่านักศึกษามีศักยภาพด้านการรับรู้โอกาสในระดับสูง แต่ยังคงควรส่งเสริมการนำโอกาสไปใช้ให้เกิดผลเชิงรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลักคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and teamwork)

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 นักศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และสื่อสารให้สมาชิกทีมเข้าใจและร่วมมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (Shared Vision Creation)	3.87	0.35	มาก	1
2 นักศึกษาสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้สมาชิกทีมแสดงศักยภาพสูงสุดเพื่อความสำเร็จร่วมกัน (Motivation and Inspiration)	3.82	0.39	มาก	2
3 นักศึกษามอบหมายงานตามความสามารถของเพื่อนร่วมงานและให้อำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสม (Effective Delegation)	3.71	0.45	มาก	3
4 นักศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ (Collaboration Building)	3.38	0.49	ปานกลาง	4
5 นักศึกษาแก้ไขความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์และเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการพัฒนา (Conflict Management)	3.25	0.43	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.60</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่ 6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า นักศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสื่อสารให้สมาชิกทีมเข้าใจและร่วมมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.35) รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้สมาชิกทีมแสดงศักยภาพสูงสุดเพื่อความสำเร็จร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.38) และการมอบหมายงานตามความสามารถของเพื่อนร่วมงานพร้อมให้อำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.45) ตามลำดับ ขณะที่การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = 0.49) รวมถึงการแก้ไขความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.43)

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร/ปัจจัย โดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่า Bartlett's Test of Sphericity ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

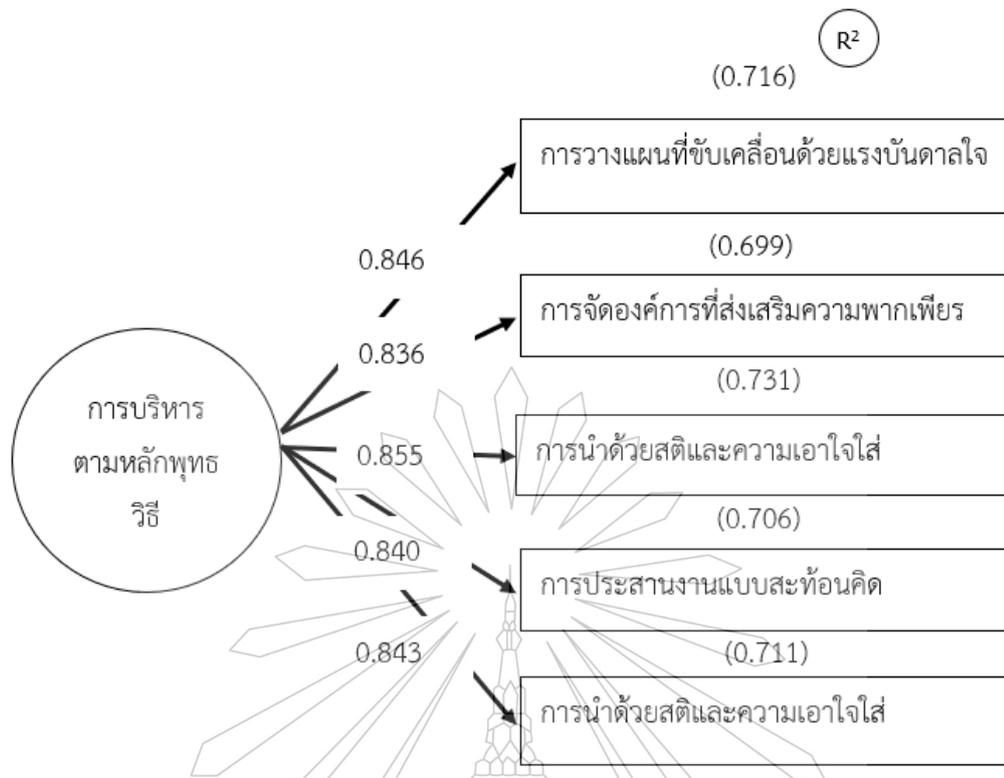
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	KMO		Bartlett's Test of Sphericity	
	ค่าที่เหมาะสม	ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์	ค่าที่เหมาะสม	ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์
ตัวบ่งชี้ 85 ตัว	มากกว่า 0.50 (มากกว่า 0.90 ดีมาก)	0.712	P<.05	P=.000

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.712 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.50 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก และสะท้อนว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันในขนาดที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมตริกซ์เอกลักษณ์ จึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

#### 4.5 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Model) โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ได้ดังต่อไปนี้



$\chi^2 = 1.131$  df = 5  $\chi^2 / df = 0.2262$  P-Value = 0.9513 CFI = 1.000  
TLI = 1.004 RMSEA = 0.000 SRMR = 0.003

ภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารตามหลักพุทธวิธี (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารตามหลักพุทธวิธี (Executive competencies)

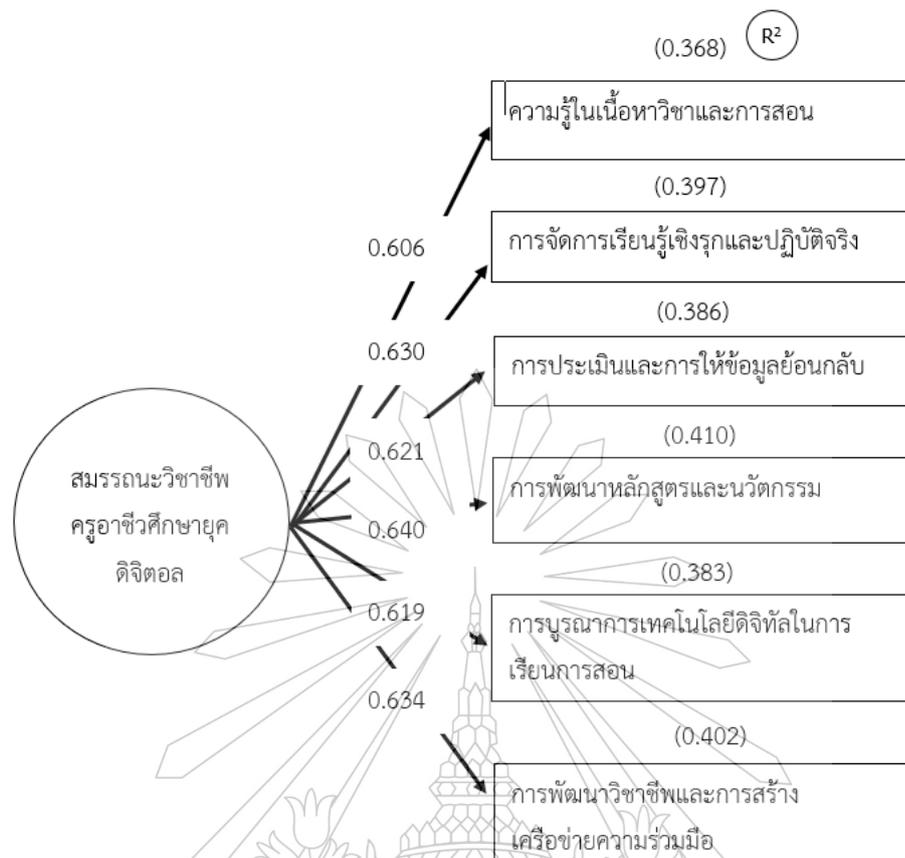
องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน(S.E.)	Z-test	R <sup>2</sup>
การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning)	0.846*	0.014	61.519	0.716*
การจัดองค์การที่ส่งเสริมความพวกเพียร (Resilient Organizing)	0.836*	0.014	58.015	0.699*

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบฯ (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน(S.E.)	Z-test	R <sup>2</sup>
การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership)	0.855*	0.013	64.821	0.731*
การประสานงานแบบสะท้อนคิด (Reflective Coordination)	0.840*	0.014	59.409	0.706*
การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control)	0.843*	0.014	60.502	0.711*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะการบริหารตามหลักพุทธวิธี จากภาพประกอบที่ 4.1 และตารางที่ 4.24 พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership) การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning) การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control) การประสานงานแบบสะท้อนคิด (Reflective Coordination) และการจัดองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร (Resilient Organizing) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดสมรรถนะการบริหารตามหลักพุทธวิธี พบว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดีมาก และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สรุปได้ว่าโดยภาพรวม โมเดลการวัดสมรรถนะของผู้บริหารมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดสมรรถนะของผู้บริหารได้อย่างครบถ้วนทุกองค์ประกอบ



$\chi^2 = 9.653$  df = 9  $\chi^2 / df = 1.072$  P-Value = 0.379 CFI = 0.999  
 TLI = 0.999 RMSEA = 0.011 SRMR = 0.015

ภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era)

องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน (S.E.)	Z-test	R <sup>2</sup>
ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Knowledge of subjects and teaching)	0.606*	0.032	18.990	0.368*

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบฯ (ต่อ)

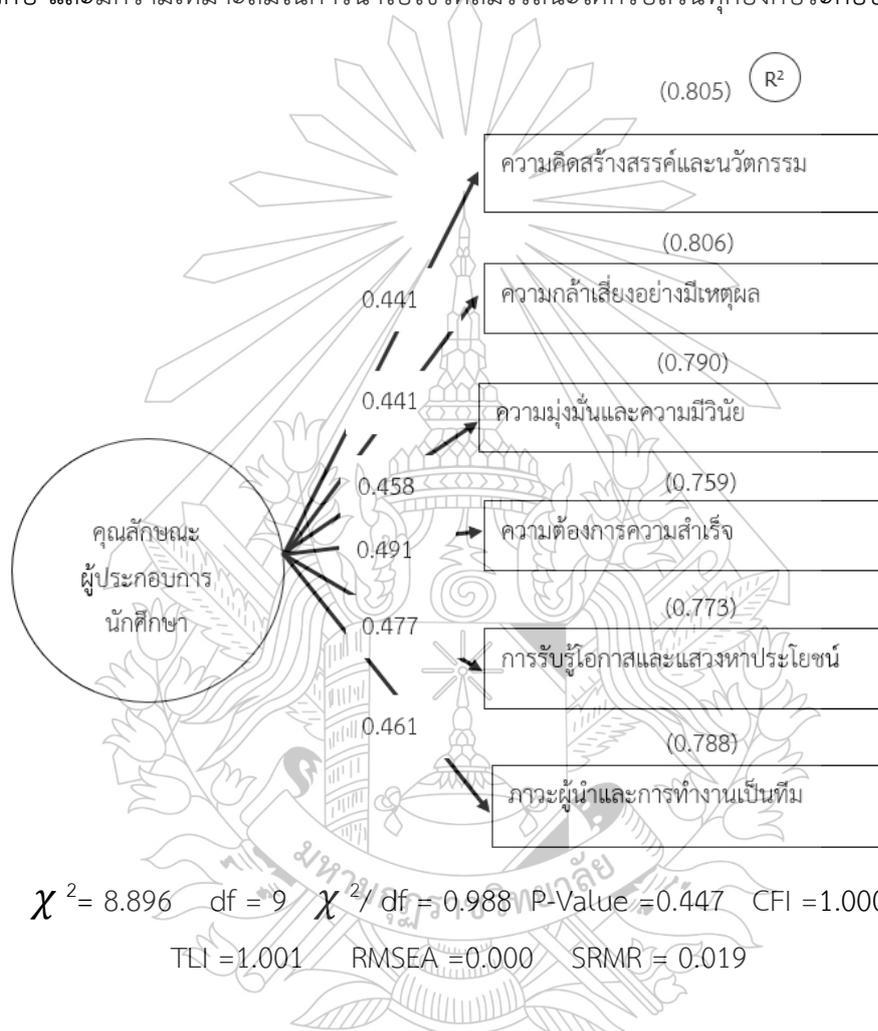
องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน (S.E.)	Z-test	R <sup>2</sup>
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง (Active and practical learning management)	0.630*	0.031	20.333	0.397*
การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback)	0.621*	0.031	19.854	0.386*
การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม (Curriculum development and innovation)	0.640*	0.031	20.941	0.410*
การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลใน การเรียนการสอน (Integrating digital technology in teaching)	0.619*	0.031	19.682	0.383*
การพัฒนาวิชาชีพและการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ (Professional development and collaborative networking)	0.634*	0.031	20.585	0.402*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษาศาสตร์จากภาพประกอบที่ 4.2 และตารางที่ 4.25 พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 6 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยทุกด้านสามารถอธิบายสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษาศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม รองลงมา คือ การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน และความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน ตามลำดับ ซึ่ง

สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรม และการจัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติในบริบทอาชีวศึกษายุคดิจิทัล

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล พบว่า โมเดลสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและมีค่าดัชนีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สรุปได้ว่าโดยภาพรวม โมเดลการวัดสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดสมรรถนะได้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ



รูปภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล  
(Professional competence of vocational teachers in the digital era)

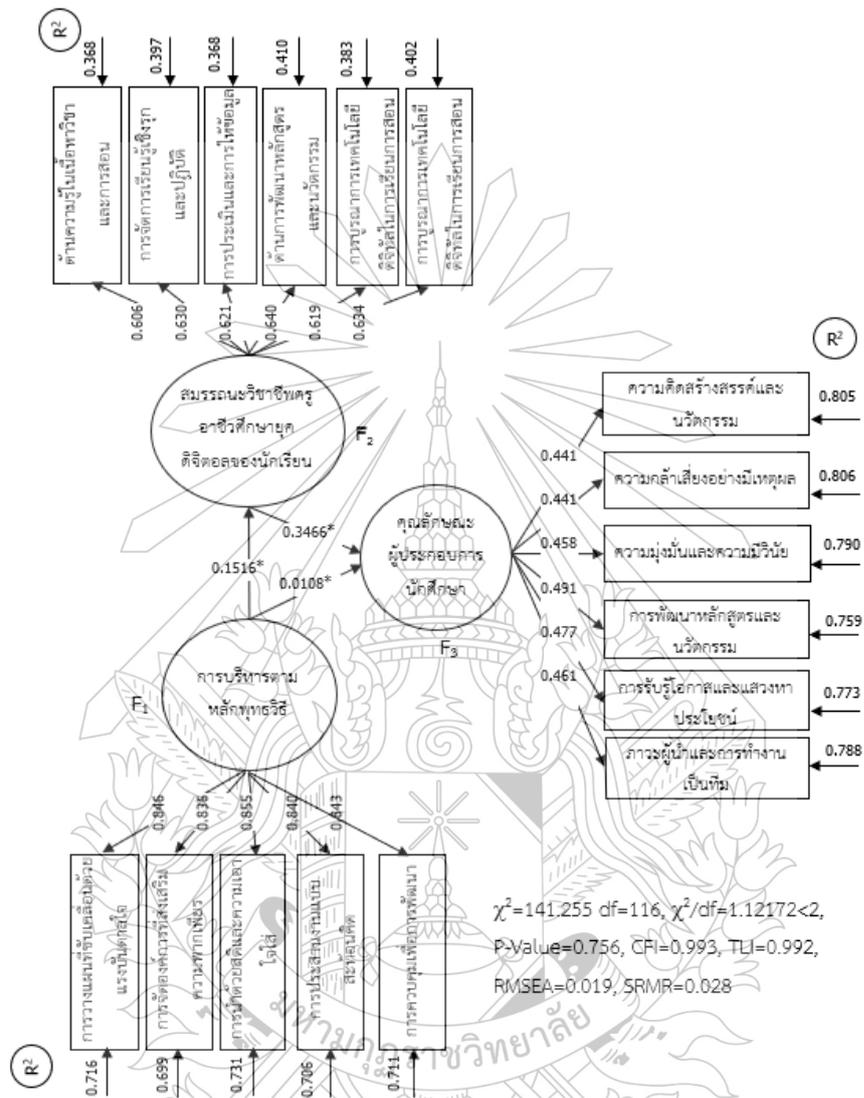
องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน (S.E.)	Z-test	R <sup>2</sup>
ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)	0.441*	0.023	19.174	0.805*
ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Rational Risk-Taking)	0.441*	0.023	19.174	0.806*
ความมุ่งมั่นและความมีวินัย (Commitment and Discipline)	0.458*	0.025	18.320	0.790*
ความต้องการความสำเร็จ (Need for success)	0.491*	0.028	17.536	0.759*
การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ (Recognizing Opportunities and Exploiting)	0.477*	0.026	18.346	0.773*
ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and Teamwork)	0.461*	0.024	19.208	0.788*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา จากภาพประกอบที่ 4.3 และตารางที่ 4.26 พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 6 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยทุกด้านสามารถอธิบายคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม รองลงมา ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ การรับรู้โอกาสและการแสวงหาประโยชน์ ความมุ่งมั่นและความมีวินัย ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล และความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล พบว่า โมเดลคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและมีดัชนีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สรุปได้ว่าโดยภาพรวม โมเดล

การวัดคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดคุณลักษณะผู้ประกอบการได้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ



ภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อ  
คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน (S.E.)	Z-test	R <sup>2</sup>
<b>1. การบริหารตามหลักพุทธวิธี</b>				
1.1 การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning)	0.846*	0.014	61.519	0.716*
1.2 การจัดองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร (Resilient Organizing)	0.836*	0.014	58.015	0.699*
1.3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership)	0.855*	0.013	64.821	0.731*
1.4 การประสานงานแบบสะท้อนคิด (Reflective Coordination)	0.840*	0.014	59.409	0.706*
1.5 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control)	0.843*	0.014	60.502	0.711*
<b>2. สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล</b>				
2.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Knowledge of subjects and teaching)	0.606*	0.032	18.990	0.368*
2.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง (Active and practical learning management)	0.630*	0.031	20.333	0.397*
2.3 การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback)	0.621*	0.031	19.854	0.386*
2.4 การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม (Curriculum development and innovation)	0.640*	0.031	20.941	0.410*
2.5 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลใน การเรียนการสอน (Integrating digital technology in teaching)	0.619*	0.031	19.682	0.383*

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ ( $\lambda$ )	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน(S.E.)	Z-test	R <sup>2</sup>
2.6 การพัฒนาวิชาชีพและการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ (Professional development and collaborative networking)	0.634*	0.031	20.585	0.402*
<b>3. คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา</b>				
<b>อาชีพศึกษา</b>				
3.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)	0.441*	0.023	19.174	0.805*
3.2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Rational Risk-Taking)	0.441*	0.023	19.174	0.806*
3.3 ความมุ่งมั่นและวินัย (Commitment and Discipline)	0.458*	0.025	18.320	0.790*
3.4 ความต้องการความสำเร็จ (Need for success)	0.491*	0.028	17.536	0.759*
3.5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ (Recognizing Opportunities and Exploiting)	0.477*	0.026	18.346	0.773*
3.6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and Teamwork)	0.461*	0.024	19.208	0.788*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบริหารตามหลักพุทธวิธี สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล และคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา โดยองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ทั้งหมด สะท้อนว่าองค์ประกอบย่อยสามารถอธิบายโครงสร้างของแต่ละองค์ประกอบหลักได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ องค์ประกอบด้านการบริหารตามหลักพุทธวิธีมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะการนำด้วยสติและความเอาใจใส่ ขณะที่สมรรถนะวิชาชีพรูทอาชีพศึกษา ยุคดิจิทัลเน้นการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญ ส่วนคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเด่นที่สุด

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลโดยรวม พบว่า โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดีมาก และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ สรุปได้ว่าโดยภาพรวม โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดได้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ

ตารางที่ 4.31 สรุปองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
1. การบริหารตามหลักพุทธวิธี (หลักการบริหาร Fayol (POCCC) + อิทธิบาทธรรม)	1.1 การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (วางแผน + ฉันทะ)	1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างความหวังและแรงบันดาลใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2. ผู้บริหารตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจและสร้างคุณค่าต่อสังคม 3. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอาใจใส่และความตั้งใจจริงในการวางแผนงาน 4. ผู้บริหารนำแนวคิดใหม่และวิธีการสร้างสรรค์มาใช้ในการวางแผนงาน 5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนด้วยความกระตือรือร้น

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
1. การบริหารตามหลักพุทธวิธี (หลักการบริหาร Fayol (POCCC + อธิปไตยธรรม)) (ต่อ)	1.2 การจัดองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร (การจัดองค์กร + วิริยะ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและเข้มแข็ง</li> <li>2. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน</li> <li>3. ผู้บริหารสร้างทีมงานที่มีความมุ่งมั่นและเข้มแข็ง</li> <li>4. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความพากเพียร</li> <li>5. ผู้บริหารจัดระบบงานที่รองรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>
	1.3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (การบังคับบัญชา สังการ + จิตตะ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ผู้นำด้วยความตระหนักรู้ในสถานการณ์และผลกระทบของการตัดสินใจ</li> <li>2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ต่อความต้องการและสวัสดิภาพของบุคลากรอย่างจริงจัง</li> <li>3. ผู้บริหารแสดงความตั้งใจจริงและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำอย่างเต็มความสามารถ</li> <li>4. ผู้บริหารตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ใช้ปัญญา วิจารณ์ญาณ และพิจารณาผลกระทบในระยะยาว</li> </ol>
	1.3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (การบังคับบัญชา สังการ + จิตตะ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ผู้บริหารสื่อสารและให้คำแนะนำด้วยความใส่ใจ เมตตา และความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา</li> </ol>
	1.4 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (การประสานงาน + วิมังสา)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยการพิจารณาความเชื่อมโยงและผลกระทบอย่างรอบคอบ</li> <li>2. ผู้บริหารติดตามและประเมินประสิทธิภาพของการประสานงานเพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุง</li> <li>3. ผู้บริหารสะท้อนคิดและสกัดบทเรียนจากประสบการณ์การประสานงานเพื่อการพัฒนาในอนาคต</li> <li>4. ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงวิธีการประสานงานอย่างต่อเนื่องจากผลการสะท้อนคิด</li> </ol>

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
		5. ผู้บริหารมีระบบการยกย่องเชิดชู หรือชื่นชมยินดีกับ ผู้ให้ความรู้และผู้แสดงออกถึงการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม
	1.5 การควบคุม เพื่อการพัฒนา (การควบคุม + วิมังสา)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานด้วยเจตนาเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ</li> <li>2. ผู้บริหารให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์และส่งเสริม การเรียนรู้ของบุคลากรและนักศึกษา</li> <li>3. ผู้บริหารใคร่ครวญและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานอย่าง ลึกซึ้งเพื่อหาแนวทางพัฒนา</li> <li>4. ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่าง สม่ำเสมอจากผลการสะท้อนคิด</li> <li>5. ผู้บริหารมีการประเมินผลคุณธรรมจริยธรรมของ นักเรียนและนำผลมาปรับปรุงแผนปฏิบัติงานด้านการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</li> </ol>
2. สมรรถนะ วิชาชีพครู อาชีวศึกษา ยุคดิจิทัล	2.1 ความรู้ใน เนื้อหาวิชาและการ สอน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและทันสมัยในสาขาวิชา ที่สอน รวมถึงการพัฒนาตามเทคโนโลยีใหม่</li> <li>2. ครูเข้าใจในหลักการจิตวิทยาการเรียนรู้ ทฤษฎีการสอน และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย</li> <li>3. ครูมีทักษะในการผสมผสานความรู้เนื้อหาวิชากับเทคนิค การสอนที่เหมาะสมสำหรับแต่ละหัวข้อ</li> <li>4. ครูมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะ ความต้องการ และรูปแบบ การเรียนรู้ของนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา</li> <li>5. ครูความสามารถในการเชื่อมโยงเนื้อหาทางทฤษฎีกับการ ปฏิบัติจริงในสถานการณ์งานอาชีพ</li> </ol>
	2.2 การจัดการ เรียนรู้เชิงรุกและ ปฏิบัติจริง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักศึกษาได้ลงมือ ปฏิบัติจริงและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง</li> <li>2. ครูใช้เทคนิคการสอนที่กระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมใน การเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น</li> </ol>

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
2. สมรรถนะ วิชาชีพครู อาชีวศึกษา ยุคดิจิทัล (ต่อ)		3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการทำโครงการและการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ 4. ครูนำเสนอเนื้อหาและกิจกรรมที่สะท้อนสถานการณ์จริงในสถานประกอบการและตลาดงาน 5. ครูจัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษาทำงานร่วมกันและเรียนรู้จากกันและกัน
	2.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (ต่อ)	1. ครูประยุกต์ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินผลงาน การสังเกต การทดสอบปฏิบัติ 2. ครูให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ เฉพาะเจาะจง และทันเวลา เพื่อช่วยให้นักศึกษาปรับปรุงการเรียนรู้ 3. ครูจัดการประเมินในสถานการณ์จริงหรือจำลองสถานการณ์การทำงานที่สอดคล้องกับโลกแห่งการทำงาน 4. ครูใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา 5. ครูพัฒนาทักษะการประเมินตนเองและการประเมินร่วมกันในหมู่นักศึกษาเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้
	2.4 การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม	1. ครูวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในหลักสูตร 2. ครูพัฒนาและสร้างสื่อการเรียนการสอนใหม่ที่น่าสนใจ ทันสมัย และเหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3. ครูออกแบบหลักสูตรที่ฝังทักษะและมนต์ทัศน์การเป็นผู้ประกอบการเข้าไปในเนื้อหาวิชา 4. ครูร่วมมือกับสถานประกอบการในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในการทำงาน 5. ครูนำเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
2. สมรรถนะ วิชาชีพครู อาชีวศึกษายุค ดิจิทัล (ต่อ)	2.5 การบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลใน การเรียนการสอน (ต่อ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (LMS) ในการจัดการเรียนการสอนและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ</li> <li>2. ครูสามารถออกแบบสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลเชิงโต้ตอบที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้และบริบทของผู้เรียนอาชีวศึกษา</li> <li>3. ครูใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR/AR) หรือการจำลองสถานการณ์ดิจิทัลในการฝึกปฏิบัติทักษะวิชาชีพให้กับผู้เรียน</li> <li>4. ครูสร้างระบบนิเวศดิจิทัลเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ</li> <li>5. ครูส่งเสริมนักศึกษาการใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้</li> </ol>
	2.6 การพัฒนา วิชาชีพและการ สร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูแสวงหาความรู้ใหม่ การอบรม สัมมนา และพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>2. ครูสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในโลกการทำงานจริง</li> <li>3. ครูเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและผู้เชี่ยวชาญ</li> <li>4. ครูเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา การนำเสนอผลงาน และกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ</li> <li>5. ครูใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนความรู้ และติดตามแนวโน้มในวิชาชีพ</li> </ol>

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
3. คุณลักษณะ ผู้ประกอบการ นักศึกษา อาชีวศึกษา (ต่อ)	3.1 ความคิด สร้างสรรค์และ นวัตกรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาเชิงซ้อนและ              สังเคราะห์แนวทางแก้ไขด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ โดยไม่ยึด              ติดกับกรอบแนวคิดหรือวิธีปฏิบัติแบบดั้งเดิม</li> <li>2. นักศึกษามุ่งมั่นการองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะ              วิชาชีพเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่              ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและตอบสนองความต้องการของตลาด              เป้าหมาย</li> <li>3. นักศึกษาสามารถคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อแปลงโอกาสทาง              ธุรกิจให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม</li> <li>4. นักศึกษากระตือรือร้นในการสำรวจ ทดลอง และ              ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ              เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบ             ทางการแข่งขัน</li> <li>5. นักศึกษาสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อพัฒนา              นวัตกรรมที่มีเอกลักษณ์และสร้างคุณค่าที่โดดเด่น              แตกต่างจากคู่แข่ง</li> </ol>
	3.2 ความกล้าเสี่ยง อย่างมีเหตุผล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นักศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความเสี่ยง              อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจลงทุนหรือดำเนินธุรกิจ              ใหม่</li> <li>2. นักศึกษากล้าตัดสินใจเสี่ยงเมื่อมีข้อมูลสนับสนุน              และได้ศึกษาความเป็นไปได้เพียงพอ</li> <li>3. นักศึกษาประเมินความคุ้มค่าระหว่างความเสี่ยงกับ              ผลตอบแทนที่คาดหวังก่อนดำเนินการ</li> <li>4. นักศึกษาเตรียมแผนสำรองและวิธีจัดการความ              เสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ</li> <li>5. นักศึกษายอมรับความเสี่ยงที่คำนวณแล้วและมอง              เป็นโอกาสในการพัฒนาธุรกิจ</li> </ol>

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

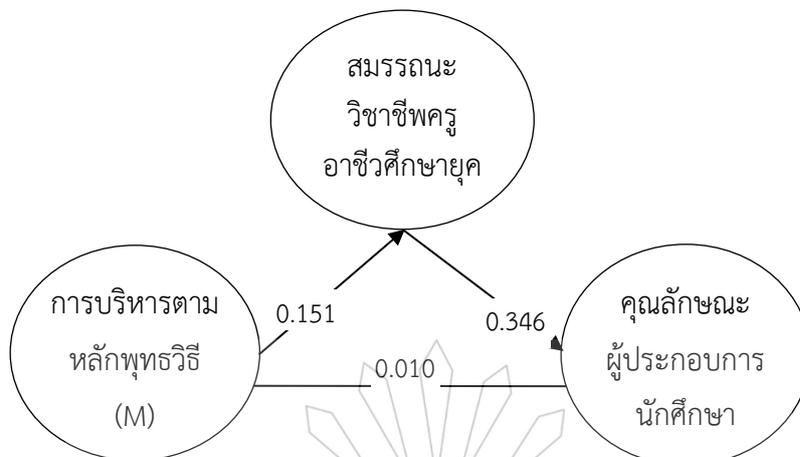
องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
3. คุณลักษณะ ผู้ประกอบการ นักศึกษา อาชีวศึกษา (ต่อ)	3.3 ความมุ่งมั่น และความมีวินัย (ต่อ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นักศึกษายึดมั่นในเป้าหมายที่ตั้งไว้และทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลสำเร็จ</li> <li>2. นักศึกษาจัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบและปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด</li> <li>3. นักศึกษาไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและพร้อมปรับกลยุทธ์เพื่อฝ่าฟันความท้าทายในการประกอบธุรกิจ</li> <li>4. นักศึกษาควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมให้สอดคล้อง กับเป้าหมายระยะยาวแม้เผชิญแรงกดดัน</li> <li>5. นักศึกษารับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงตามมาตรฐาน</li> </ol>
	3.4 ความต้องการ ความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นักศึกษาดังเป้าหมายทางธุรกิจที่ท้าทายแต่เป็นไปได้เพื่อผลักดันศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น</li> <li>2. นักศึกษามุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและไม่พอใจกับผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานความเป็นเลิศ</li> <li>3. นักศึกษามีแรงผลักดันภายในที่จะบรรลุผลสำเร็จ และ พยายามความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง</li> <li>4. นักศึกษากำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จของตนเอง และติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ</li> <li>5. นักศึกษารู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจอย่างยิ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพยายามของตนเอง</li> </ol>
	3.5 การรับรู้โอกาส และแสวงหา ประโยชน์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นักศึกษาสามารถระบุช่องว่างทางการตลาดและมองเห็นโอกาสทางธุรกิจจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม</li> <li>2. นักศึกษาประเมินความเป็นไปได้ของโอกาสทางธุรกิจโดยวิเคราะห์ทรัพยากร ตลาด และศักยภาพการแข่งขัน</li> <li>3. นักศึกษาตัดสินใจและดำเนินการอย่างรวดเร็วเมื่อพบโอกาสที่มีศักยภาพก่อนคู่แข่ง</li> </ol>

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
		4. นักศึกษาสามารถพัฒนาแผนธุรกิจและดำเนินการเพื่อแปลงโอกาสให้เป็นผลกำไรที่เป็นรูปธรรม 5. นักศึกษาใช้เครือข่ายความสัมพันธ์และพันธมิตรเพื่อขยายโอกาสและสร้างมูลค่าทางธุรกิจ
3. คุณลักษณะผู้ประกอบการ นักศึกษา อาชีวศึกษา (ต่อ)	3.6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	1. นักศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และสื่อสารให้สมาชิกทีมเข้าใจและร่วมมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 2. นักศึกษาสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้สมาชิกทีมแสดงศักยภาพสูงสุดเพื่อความสำเร็จร่วมกัน 3. นักศึกษามอบหมายงานตามความสามารถของเพื่อนร่วมงานและให้อำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสม 4. นักศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 5. นักศึกษาแก้ไขความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์และเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการพัฒนา

#### ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

เพื่อยืนยันสมมติฐาน (Hypothesis Testing) จากการค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในรูปแบบเชิงสาเหตุขนาดอิทธิพล (Effect Size) ทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) จากกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่อิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในรูปแบบแผนภาพเส้นทาง (Path Diagram)



$\chi^2=169.50$ ,  $df=113$ ,  $\chi^2/df=1.50 < 2$ ,  $P\text{-Value}=0.665$ ,  $CFI=0.875$ ,  $TLI=0.875$ ,  
 $RMSEA=0.029$ ,  $SRMR=0.050$   $P<.05$

ภาพที่ 4.4 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบ (ปัจจัย) ที่สร้างขึ้นในโมเดล (Model)เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลหรือเส้นทาง (Path Analysis) ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 4.3 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พบว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แม้ขนาดอิทธิพลจะอยู่ในระดับต่ำ ขณะที่สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาในระดับค่อนข้างสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเดียวกัน

นอกจากนี้ การบริหารตามหลักพุทธวิธียังมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาโดยผ่านสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารตามหลักพุทธวิธีมีบทบาททั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ผ่านกลไกของสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.32 สรุปองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา

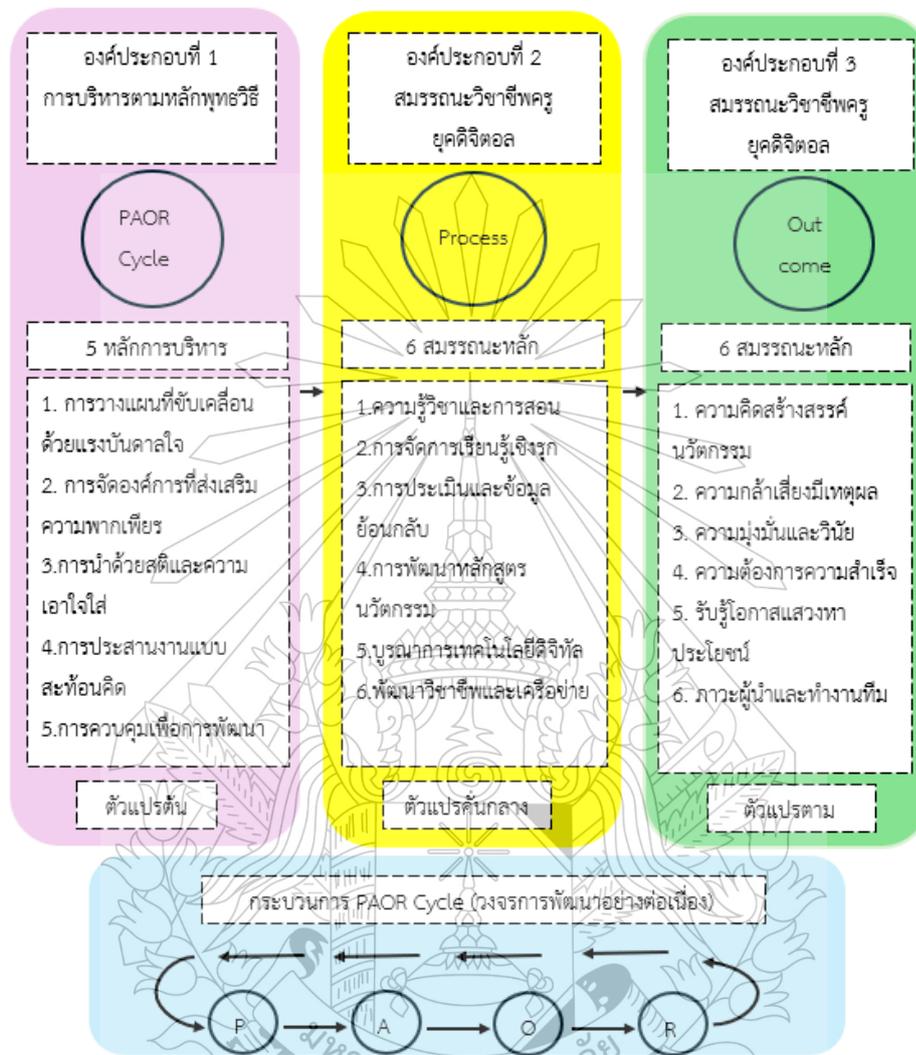
องค์ประกอบ/ปัจจัย	ขนาดของ อิทธิพลทางตรง (DE)	ขนาดของ อิทธิพลทางอ้อม (IE)	ขนาดของ อิทธิพลรวม (TE)
1. M → P → C	0.0108	0.0525	0.0634
2. P → C	0.3466		0.3466
3. M → P	0.1516		0.1516
4. M → P → C	0.0108	0.0525	0.0634

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	รายการ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1	การบริหารตามหลักพุทธวิธี มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา	ยอมรับ (Accepted)
สมมติฐานที่ 2	การบริหารตามหลักพุทธวิธี มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา ยุคดิจิทัล	ยอมรับ (Accepted)
สมมติฐานที่ 3	สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา ยุคดิจิทัล มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา	ยอมรับ (Accepted)
สมมติฐานที่ 4	การบริหารตามหลักพุทธวิธี มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา โดยผ่านสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา ยุคดิจิทัล	ยอมรับ (Accepted)

### 4.6 ผลการประเมินโมเดลโดยอิงสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระยะที่ 3 ผลประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.5 (ร่าง) โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR

#### 4.6.1 การสร้าง (ร่าง) รูปแบบ (Model) โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR

โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยกระบวนการดำเนินงานตามขั้นตอนหลักอย่างต่อเนื่อง มีรากฐานจากการบูรณาการแนวคิดการบริหารสากลของ Henri Fayol เข้ากับ

หลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะอิทธิบาท 4 ร่วมกับวงจรพัฒนาคุณภาพ PAOR ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของการบริหารและการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา

### 1) กระบวนการสร้างโมเดล

1) การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านพุทธศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการประกอบการ ควบคู่กับการวิเคราะห์บริบทและความต้องการของสถาบันอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาโมเดล

2) การสังเคราะห์และออกแบบโมเดล ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดโดยบูรณาการทั้งเชิงแนวตั้งและแนวนอน ออกแบบโครงสร้างโมเดลให้ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่เชื่อมโยงกันเชิงสาเหตุ กำหนดองค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดที่ชัดเจน และพัฒนากรอบการดำเนินงานผ่านวงจร PAOR ที่บูรณาการกับหลักพุทธธรรม

3) การตรวจสอบและพัฒนาโมเดล ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญหลากหลายสาขา และประเมินโมเดลด้วยเทคนิค Connoisseurship โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการประเมินพบว่าโมเดลมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด จากนั้นปรับปรุงโมเดลตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

4) การจัดทำโมเดลฉบับสมบูรณ์ นำโมเดลที่ปรับปรุงแล้วไปประเมินกับกลุ่มตัวอย่าง ผลการประเมินแสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าโมเดลมีความพร้อมและเหมาะสมในการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

### 2) ลักษณะและองค์ประกอบของโมเดล

โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR มีปรัชญาหลักคือ “การบริหารด้วยปัญญา พัฒนาด้วยธรรม สร้างผู้ประกอบการที่มีคุณธรรม” โดยยึดหลักการสำคัญ ได้แก่ การบูรณาการ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และความยั่งยืนตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โมเดลประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมีการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบ ซึ่งพัฒนาจากการบูรณาการแนวคิดการบริหารของ Fayol เข้ากับอิทธิบาท 4 และดำเนินงานผ่านวงจร PAOR ที่หมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบสำคัญถัดมา คือ สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรเชื่อมโยงระหว่างการบริหารกับผลลัพธ์ โดยครอบคลุมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาอาชีวศึกษา อันประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ ความกล้า

เสี่ยงอย่างมีเหตุผล ความมุ่งมั่น ความต้องการความสำเร็จ การรับรู้โอกาส และภาวะผู้นำ ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลสูงสุดของโมเดล ทั้งในระดับสถานศึกษา นักศึกษา และสังคม โดยมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล

### 3) ความสัมพันธ์และกลไกการทำงาน

โมเดลการบริหารประกอบด้วยสี่องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงกันตามกรอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างเป็นระบบ สะท้อนผ่านสมมติฐานการวิจัย 4 ข้อ โดยการบริหารตามหลักพุทธวิธีส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะวิชาชีพครู สมรรถนะวิชาชีพครูส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ขณะเดียวกันการบริหารตามหลักพุทธวิธียังส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการผ่านสมรรถนะครูในฐานะตัวแปรส่งผ่าน และคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาส่งผลเชิงบวกต่อการบรรลุประสิทธิผลของสถานศึกษาในสามมิติ

กลไกการทำงานของโมเดลสามารถอธิบายได้ตามแนวคิด Logic Model โดยเริ่มจากปัจจัยนำเข้าที่ประกอบด้วยการบริหารและทรัพยากร ผ่านกระบวนการดำเนินงานตามวงจร PAOR และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดผลผลิตในรูปของครูและนักศึกษาที่มีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมนำไปสู่ผลลัพธ์ในระดับกลาง และสุดท้ายสะท้อนเป็นผลกระทบในระดับประสิทธิผลทั้งสามมิติของสถานศึกษา ทั้งนี้ การทำงานของโมเดลเป็นกระบวนการเชิงพลวัตที่มีการสะท้อนกลับเพื่อการเรียนรู้และยกระดับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### 4) การนำไปใช้และบทสรุป

การนำโมเดลไปใช้ในทางปฏิบัติสามารถดำเนินการเป็นสามระยะ ได้แก่ ระยะเตรียมการและเริ่มต้น ระยะขยายผลและพัฒนา และระยะยกระดับสู่ความยั่งยืน โดยอาศัยปัจจัยความสำเร็จสำคัญ ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป โมเดลนี้เป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่บูรณาการแนวคิดตะวันออกและตะวันตกอย่างเป็นระบบ มีฐานทฤษฎีที่ชัดเจน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทสถานศึกษา มุ่งพัฒนาผู้ประกอบการนักศึกษาที่มีทั้งสมรรถนะและคุณธรรม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์

1. พัฒนาโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR
2. พัฒนาสมรรถนะครูและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา
3. ศึกษาประสิทธิผลของโมเดลทั้งสามระดับ

## ตัวชี้วัดความสำเร็จ

### วัตถุประสงค์ที่ 1

1. โมเดลที่พัฒนาผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ
2. ค่าเฉลี่ยความเหมาะสม  $\geq 4.00$  จาก 5.00
3. ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้  $\geq 4.00$  จาก 5.00

### วัตถุประสงค์ที่ 2

1. ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. นักศึกษามีคุณลักษณะผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้  $\geq 4.00$  จาก 5.00

### วัตถุประสงค์ที่ 3

1. ประสิทธิภาพระดับสถานศึกษาอยู่ในระดับดีขึ้นไป
2. อัตราการมีงานทำ  $\geq 90\%$
3. อัตราการสร้างธุรกิจ  $\geq 15\%$
4. เศรษฐกิจชุมชนมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

#### 4.6.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) โมเดลการบริหารตาม

##### หลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR

โดยการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และยืนยันความเหมาะสมของเนื้อหาและองค์ประกอบต่าง ๆ ก่อนนำไปทดลองใช้จริง โดยผู้เชี่ยวชาญ (Verify Experts) จำนวน 15 ท่าน โดยมีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

1. ผู้อำนวยการการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ดร.เอกสิทธิ์ บุญท้าว ดร.วรพล ดิวเฮือง และ นายศุภชัย รอยศรี
2. ศิษยานิเทศก์-หัวหน้าหน่วย ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ ดร.ฐิตารีย์ วิลัยเลิศ และ ดร.เอมอร จันทนตรี
3. นักวิชาการ-อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 7 รูป/คน ได้แก่ พระเมธีวัชรภรณ์,รศ.ดร., พระครูชัยรัตนากร, ดร., ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, ดร.บรรจง ลาวะสี, ผศ.ดร.ปิยศักดิ์ ถีอาสนา, ดร.พิมพ์ธิดา เนียมโงน และ ดร.รณนถ์ เนียมโงน

ตารางที่ 4.34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโมเดลการบริหารตามหลัก  
พุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอิงสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Seminar)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 1 : หลักการและเหตุผล</b>						
1. ความชัดเจน (Clarity)	4.67	0.48	มากที่สุด	4.62	0.50	มากที่สุด
2. ความจำเป็น (Necessity)	4.73	0.46	มากที่สุด	4.69	0.48	มากที่สุด
3. ความเป็นนวัตกรรม (Innovation)	4.35	0.50	มาก	4.44	0.52	มาก
<b>ด้านที่ 2 : วัตถุประสงค์</b>						
4. ศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.60	0.51	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
5. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์	4.44	0.45	มาก	4.41	0.45	มาก
6. ประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.52	0.43	มากที่สุด	4.51	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 3 : กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)</b>						
7. ฐานทฤษฎี (Theoretical Foundation)	4.52	0.42	มากที่สุด	4.55	0.44	มากที่สุด
8. บริบทและขอบเขต (Context and Scope)	4.51	0.44	มากที่สุด	4.51	0.48	มากที่สุด
9. เงื่อนไขความสำเร็จ (Success Conditions)	4.35	0.43	มาก	4.28	0.44	มาก
<b>ด้านที่ 4 : องค์ประกอบของรูปแบบ (Model Components)</b>						
10. โครงสร้างรูปแบบ (Structure)	4.67	0.48	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด
11. กลไกการทำงาน (Mechanism)	4.60	0.51	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
12. เงื่อนไขความสำเร็จ (Success Conditions)	4.20	0.56	มาก	4.49	0.57	มาก
<b>ด้านที่ 5 : วิธีการพัฒนารูปแบบ (Development Methodology)</b>						
13. กระบวนการวิจัย (Research Process)	4.45	0.41	มาก	4.42	0.47	มาก
14. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling)	4.44	0.45	มาก	4.41	0.45	มาก
15. เครื่องมือวิจัย (Research Instruments)	4.52	0.43	มากที่สุด	4.51	0.46	มากที่สุด
<b>ด้านที่ 6 : การตรวจสอบรูปแบบ (Model Validation)</b>						
16. ความเที่ยงตรง (Validity)	4.62	0.50	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
17. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	4.73	0.45	มากที่สุด	4.48	0.52	มาก
18. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)	4.69	0.47	มากที่สุด	4.63		มากที่สุด

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 7: การเตรียมความพร้อมและแนวคิดพื้นฐาน</b>						
19.การบูรณาการระหว่างหลักการบริหารของ Henri Fayol (POCCC) กับหลักกรรมทางพุทธศาสนา (อิทธิบาท 4) มีความเหมาะสมกับบริบทของสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.52	0.42	มากที่สุด	4.55	0.44	มากที่สุด
20. การกำหนดให้มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโมเดลกับผู้บริหารและบุคลากรก่อนเริ่มดำเนินการมีความเหมาะสม	4.51	0.44	มากที่สุด	4.51	0.48	มากที่สุด
21.การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้วย SWOT Analysis ร่วมกับการประเมินความพร้อมหลายด้านมีความเหมาะสมและครอบคลุม	4.35	0.43	มาก	4.28	0.44	มาก
<b>ด้านที่ 8: วงจร PAOR และ หลักการบริหารพุทธวิธี</b>						
22. การวางแผนด้วยแรงบันดาลใจโดยการผสมผสาน Planning กับ ฉันทะมีความเหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติ	4.45	0.41	มาก	4.42	0.47	มาก
23. การจัดองค์การด้วยความพหุเพียร โดยการผสมผสาน Organizing กับ วิริยะมีความเหมาะสมในการสร้างความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน	4.44	0.45	มาก	4.41	0.45	มาก
24. การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ โดยการผสมผสาน Commanding กับ จิตตะมีความเหมาะสมในการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.52	0.43	มากที่สุด	4.51	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
25. การประสานด้วยการสะท้อนคิด โดยการผสมผสาน Coordinating กับวิมังสาที่มีความเหมาะสมในการสร้างการเรียนรู้ผู้ทรงคุณ	4.51	0.42	มากที่สุด	4.52	0.44	มากที่สุด
26.การควบคุมเพื่อพัฒนา โดยการผสมผสาน Controlling กับวิมังสาที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.51	มาก	4.45	0.53	มาก
<b>ด้านที่ 9: ระยะที่ 1 - การเริ่มต้นและการทดลองใช้</b>						
27. การเริ่มต้นด้วยการคัดเลือกหน่วยงานนำร่อง (Pilot Project) ก่อนขยายผลทั้งสถานศึกษามีความเหมาะสม	4.42	0.47	มาก	4.47	0.48	มาก
28. ระยะเวลาในการทดลองใช้ 1 ปี มีความเหมาะสมในการประเมินผลและปรับปรุง	4.51	0.52	มากที่สุด	4.42	0.55	มาก
29. กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะครูและนักศึกษาที่กำหนดไว้ในระยะที่ 1 มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมาย	4.52	0.41	มากที่สุด	4.41	0.49	มาก
<b>ด้านที่ 10: ระยะที่ 2 - การขยายผลและการพัฒนา</b>						
30. การขยายผลสู่ทั้งสถานศึกษาในปีที่สองหลังจากได้บทเรียนจากหน่วยงานนำร่องมีความเหมาะสม	4.48	0.55	มาก	4.49	0.48	มาก
31. การใช้ครูจากหน่วยงานนำร่องเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ให้หน่วยงานอื่นมีความเหมาะสม	4.47	0.51	มาก	4.42	0.49	มาก
32. การพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนต่างๆ (ศูนย์ส่งเสริมการประกอบการ, LMS, เครือข่ายสถานประกอบการ) มีความเหมาะสม	4.38	0.44	มาก	4.36	0.42	มาก

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 11: ระยะที่ 3 - การยกระดับและความยั่งยืน</b>						
33. การมุ่งสู่การเป็นสถานศึกษาด้านแบบและ การสร้างควมยั่งยืนตั้งแต่ปีที่ 3 เป็นต้นไป มีความเหมาะสม	4.48	0.46	มาก	4.42	0.48	มาก
<b>ด้านที่ 12: ความพร้อมด้านผู้บริหารและบุคลากร</b>						
34. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและ ความมุ่งมั่นที่จะนำโมเดลไปใช้ได้จริง	4.27	0.48	มาก	4.31	0.51	มาก
35. ครูและบุคลากรมีความพร้อมที่จะ เรียนรู้และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตาม โมเดล	4.38	0.42	มาก	4.33	0.50	มาก
36. สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้หรือ สามารถพัฒนาให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักพุทธ ธรรมได้	4.27	0.47	มาก	4.29	0.46	มาก
<b>ด้านที่ 13: ความพร้อมด้านทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุน</b>						
37. สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการ พัฒนาตามโมเดล (การอบรม พัฒนาระบบ จัดหาอุปกรณ์)	4.48	0.46	มาก	4.42	0.48	มาก
38. สถานศึกษาสามารถจัดสรรเวลาให้ครู และบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาได้	4.42	0.46	มาก	4.41	0.45	มาก
<b>ด้านที่ 14: ความพร้อมด้านระบบและกระบวนการ</b>						
39. การดำเนินการตามวงจร PAOR (Plan-Act-Observe-Reflect) สามารถ บูรณาการเข้ากับระบบการทำงาน ปัจจุบันได้	4.41	0.50	มาก	4.45	0.50	มาก
40. สถานศึกษาสามารถจัดตั้งและพัฒนา ศูนย์ส่งเสริมการประกอบการได้จริง	4.25	0.44	มาก	4.27	0.42	มาก

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
41.ระบบติดตามและประเมินผลที่กำหนดไว้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.28	0.41	มาก	4.31	0.44	มาก
<b>ด้านที่ 15: ความพร้อมด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ</b>						
42. สถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนานักศึกษาได้	4.22	0.49	มาก	4.50	0.47	มาก
43. สถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายกับชุมชนและองค์กรท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการได้	4.35	0.45	มาก	4.37	0.51	มาก
44. สถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นเพื่อพัฒนา ร่วมกันได้	4.27	0.41	มาก	4.32	0.49	มาก
<b>ด้านที่ 16: ความพร้อมด้านวัฒนธรรมองค์กรและความยั่งยืน</b>						
45. สถานศึกษามีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการยอมรับความผิดพลาด (learning culture) ที่เอื้อต่อการนำโมเดลไปใช้	4.25	0.44	มาก	4.27	0.42	มาก
46. สถานศึกษามีแผนการสืบทอดความรู้และประสบการณ์สู่รุ่นถัดไปเพื่อความยั่งยืน	4.28	0.41	มาก	4.31	0.44	มาก
47. สถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องระยะยาว (3-5 ปีขึ้นไป)	4.33	0.44	มาก	4.36	0.45	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.55</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.54</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า โมเดลมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.47 และ  $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.49 ตามลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่าโมเดลมีศักยภาพสูงในการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านรากฐานและกรอบแนวคิด ซึ่งได้รับการประเมินในระดับสูง ทั้งความจำเป็น ความชัดเจน และความเป็นนวัตกรรม แสดงถึงความสอดคล้องกับปัญหาและบริบทของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

ด้านกรอบแนวคิดฐานทฤษฎีและองค์ประกอบของโมเดล ผู้เชี่ยวชาญประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความมั่นคงทางวิชาการของการบูรณาการระหว่างทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol กับหลักอิทธิบาท 4 ผ่านวงจร PAOR ที่มีโครงสร้างชัดเจนและกลไกการทำงานเป็นระบบ ทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารได้รับการประเมินในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการผสมผสานหลักการบริหารสากลกับหลักธรรมทางพุทธศาสนามีความเหมาะสมและสอดคล้องกันเชิงปฏิบัติ

ด้านการนำโมเดลไปใช้ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานทั้งสามระยะ ตั้งแต่การเริ่มต้นทดลองใช้ การขยายผล และการยกระดับสู่ความยั่งยืน มีความเหมาะสมและสามารถดำเนินการได้จริง โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะครูและนักศึกษา การขยายผลสู่ทั้งสถานศึกษา และการมุ่งสู่การเป็นสถานศึกษาต้นแบบ นอกจากนี้ ความพร้อมของสถานศึกษาในมิติบุคลากร ทรัพยากรระบบ เครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนำโมเดลไปใช้

โดยสรุป โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่พัฒนาขึ้นมีทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูง จุดเด่นอยู่ที่การบูรณาการหลักการบริหารสากลกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ มีรากฐานทางทฤษฎีที่ชัดเจน กระบวนการพัฒนาที่รัดกุม และการออกแบบการนำไปใช้ที่เป็นขั้นตอน ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่าโมเดลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาคูณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาได้อย่างยั่งยืน

**ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพ** ผู้เชี่ยวชาญแนะนำที่สอดคล้องกัน ดังนี้

**ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1-2-15 “**

โมเดลนี้มีความสมบูรณ์และครอบคลุมทุกมิติของการบริหารการบูรณาการหลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 เข้ากับการบริหารสมัยใหม่เป็นจุดเด่นที่โดดเด่น อย่างไรก็ตามในการนำไปใช้จริง อาจต้องมีการปรับให้เข้ากับบริบทของแต่ละวิทยาลัย โดยเฉพาะวิทยาลัยขนาดเล็กที่มีทรัพยากรจำกัด แนะนำให้มีคู่มือการใช้งานที่เข้าใจง่ายและมีตัวอย่างชัดเจน”

### ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3-4-7

“การเชื่อมโยงระหว่างการบริหาร สมรรถนะครู และคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา มีความชัดเจนและสมเหตุสมผล การที่โมเดลเน้นการพัฒนาครูเป็นศูนย์กลางในการพัฒนานักศึกษา ถูกต้องมาก ขอเสนอแนะให้เพิ่มเติมเรื่องการวัดและประเมินผลที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมถึงระบบสารสนเทศที่ช่วยในการติดตามผล”

### ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3-4-5-12

“จากประสบการณ์การบริหารมา 15 ปี ผมเห็นว่าโมเดลนี้ตอบโจทย์ความต้องการของการ อาชีวศึกษาไทยอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวงจร PAOR ที่เน้นการสะท้อนคิดและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แต่ขอเสนอว่าควรมีกรณีศึกษา จากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการใช้โมเดลเพื่อเป็น แบบอย่าง และควรมีระบบ Coaching and Mentoring สำหรับผู้บริหารที่เริ่มนำไปใช้”

### ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2-6-8-14

“โมเดลมีรากฐานทางทฤษฎีที่มั่นคง การบูรณาการระหว่างทฤษฎี Fayol กับอริทิบาท 4 แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาทฤษฎี การเชื่อมโยงกับ TPACK Framework และ PCK แสดงถึงความทันสมัย อย่างไรก็ตาม แนะนำให้เพิ่มการอ้างอิงงานวิจัยเชิงประจักษ์ ที่สนับสนุนความ เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรมากขึ้น และควรมีการทดสอบโมเดลด้วย SEM เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิง สาเหตุ”

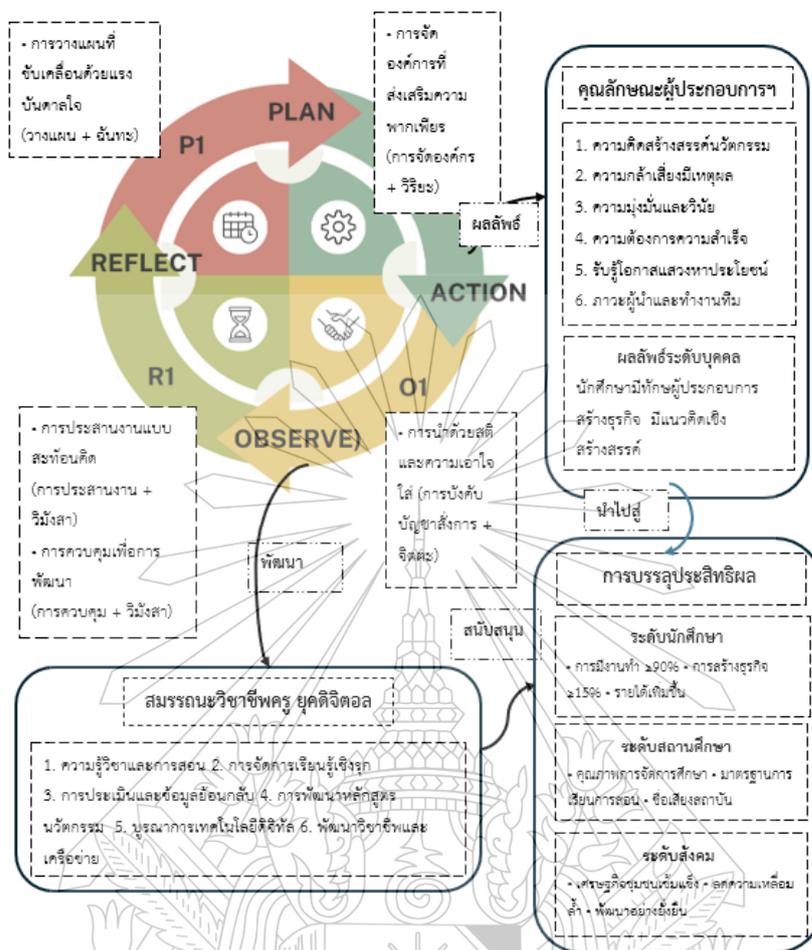
### ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 7-9-11-12-15

“การกำหนดสมรรถนะครูยุคดิจิทัล 6 ด้านมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐาน วิชาชีพครู การเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบ TPACK เหมาะสมกับยุคสมัย ขอเสนอ ให้เพิ่มเติมรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาครูในแต่ละสมรรถนะ เช่น จำนวนชั่วโมงการอบรม เนื้อหา การอบรม และวิธีการประเมินสมรรถนะที่ชัดเจน รวมถึงการสร้าง PLC ที่เข้มแข็ง”

### ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5-13-14-15

“การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโมเดลมีความเหมาะสมมาก โดยเฉพาะในยุค Digital Transformation ขอชื่นชมที่มีการกำหนดสมรรถนะการบูรณาการเทคโนโลยีเป็นหนึ่งในสมรรถนะ หลัก อย่างไรก็ตาม ควรระบุเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มที่แนะนำให้ใช้อย่างเฉพาะเจาะจง เช่น LMS, AI tools, VR/AR และควรมีแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ที่สนับสนุนการใช้โมเดล”

### 4.6.3 การนำโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR



ภาพที่ 4.6 โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ

การนำโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR มาใช้

#### 1) การเตรียมความพร้อม

**ขั้นตอนที่ 1** ก่อนนำโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR ไปใช้ เริ่มจากการที่ผู้บริหารและคณะทำงานหลักต้องทำความเข้าใจโมเดลอย่างถ่องแท้ ทั้งในด้านปรัชญา หลักการ และองค์ประกอบทั้งสี่ของโมเดล รวมถึงความเชื่อมโยงเชิงระบบระหว่างการบริหาร สมรรถนะครู คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา และประสิทธิผล ควรจัดประชุมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในระดับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ก่อนขยายผลไปสู่ครูและบุคลากรทุกคน เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้และความเป็นเจ้าของร่วมกันตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

**ขั้นตอนที่ 2** การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT เพื่อพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ควบคู่กับการประเมินความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักศึกษา ระบบและกลไกการบริหาร ทรัพยากร และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การวิเคราะห์อย่างรอบด้านและตรงไปตรงมาจะช่วยให้เห็นสภาพจริงของสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพที่มีอยู่

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้บริหารและคณะทำงานควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างชัดเจนตามหลัก SMART โดยระบุประเด็นการพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกรอบระยะเวลาอย่างเป็นรูปธรรม เป้าหมายที่ชัดเจนจะทำหน้าที่เป็นทิศทางในการดำเนินงานและเป็นเกณฑ์ในการติดตามประเมินผล จากนั้นจัดทำแผนปฏิบัติการที่ระบุกิจกรรม ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งแผนเป็นระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมการพัฒนาทั้งระบบ

**ระยะที่ 1 การเริ่มต้นและการทดลองใช้ในปีที่ 1** สถานศึกษาควรเริ่มจากการคัดเลือกหน่วยงานหรือสาขาวิชานำร่องจำนวน 2-3 สาขา เพื่อดำเนินโครงการนำร่อง โดยพิจารณาจากความพร้อมและความสนใจของบุคลากรเป็นสำคัญ การเลือกหน่วยงานที่มีศักยภาพและทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้การทดลองใช้โมเดลมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดบทเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อการขยายผลในระยะต่อไป หน่วยงานนำร่องจะเป็นพื้นที่หลักในการดำเนินงานตามวงจร PAOR อย่างครบถ้วน

**ขั้นการวางแผน (Plan)** มุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกันของหัวหน้าสาขาและครู โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT เพื่อทำความเข้าใจสภาพปัญหาและบริบทอย่างรอบด้าน จากนั้นกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทำท่าย และสามารถบรรลุได้ พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมและความมุ่งมั่นในการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับ

**ขั้นการปฏิบัติ (Act)** เป็นการดำเนินงานด้วยความพากเพียร โดยจัดโครงสร้างและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล และกิจกรรมส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะครูผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนิเทศภายใน ขณะเดียวกันให้จัดกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

**ขั้นการสังเกตและสะท้อนผล (Observe และ Reflect)** ผู้บริหารและหัวหน้าสาขาควรติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และจัดประชุมทบทวนผลการดำเนินงานเป็นระยะ ใช้การสะท้อนคิดเพื่อวิเคราะห์ปัญหา สังเคราะห์บทเรียนที่ได้เรียนรู้ และนำไปปรับปรุงการดำเนินงานในรอบถัดไป เพื่อให้วงจร PAOR หมุนเวียนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตลอดปีที่ 1 ควรมีการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ พร้อมรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะ ในช่วงปลายปีให้จัดเวทีนำเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานนำร่อง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้าใจร่วมกันทั้งสถานศึกษา อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมความพร้อมสำหรับการขยายผลในระยะต่อไป

## ระยะที่ 2 การขยายผลและการพัฒนา (ปีที่ 2)

เป็นการนำบทเรียนจากหน่วยงานนำร่องในปีที่ 1 มาปรับปรุงและขยายผลการใช้โมเดลสู่ทั้งสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยปรับกิจกรรม เครื่องมือ ทรัพยากร และระยะเวลาให้สอดคล้องกับบริบทจริง จัดทำแนวปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน พร้อมตัวอย่างและแบบฟอร์มเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม ควบคู่กับการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันแก่หัวหน้าหน่วยงานและครูทุกคน

การขยายผลให้ความสำคัญกับบทบาทของหน่วยงานนำร่อง โดยให้ครูจากหน่วยงานดังกล่าวทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอื่น เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี ขณะเดียวกันเปิดโอกาสให้แต่ละหน่วยงานปรับใช้โมเดลตามบริบทของตนเอง โดยยึดหลักการและปรัชญาหลักของโมเดลเป็นกรอบในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานควรดำเนินการตามวงจร PAOR อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ในปีที่ 2 จะเน้นการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูทั้งทางด้านอย่างเข้มข้น ผ่านการอบรมอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ และชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของนักศึกษา

พร้อมกันนี้ให้ขยายกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการสู่ครอบคลุมนักศึกษาทุกสาขา และทุกระดับชั้น โดยบูรณาการเข้าในหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนปกติ เสริมด้วยการพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุน เช่น ศูนย์ส่งเสริมการประกอบการ ระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามประเมินผล และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานและเตรียมความพร้อมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะต่อไป

## ระยะที่ 3 การยกระดับและการสร้างความยั่งยืน (ปีที่ 3 เป็นต้นไป)

มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานและความเป็นเลิศของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์ ส่งเสริมค่านิยมร่วมด้านการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างและแรงขับเคลื่อนสำคัญ

สถานศึกษาพัฒนาสู่การเป็นต้นแบบด้านการพัฒนาผู้ประกอบการ โดยขยายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลการดำเนินงานผ่านกิจกรรมทางวิชาการ การถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดี และการนำเสนอผลงานในเวทีระดับต่าง ๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรและสนับสนุนบทบาทของสถานศึกษาในการพัฒนาการอาชีวศึกษาในภาพรวม

ควบคู่กันนี้ ดำเนินการสร้างระบบสืบทอดองค์ความรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน ผ่านคลังความรู้ ระบบพี่เลี้ยง และการพัฒนาผู้นำรุ่นถัดไป พร้อมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การขยายเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายศิษย์เก่า เพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้ประกอบการและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

### 3) การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นกลไกสำคัญตลอดการดำเนินงานของโมเดล โดยต้องกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ครอบคลุมปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งในด้านสมรรถนะครู คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างแท้จริง ภายใต้วัฒนธรรมการประเมินเพื่อการพัฒนา

### 4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำโมเดลไปใช้ ได้แก่ ความมุ่งมั่นและการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารระดับสูง การมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกันของครูและบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การทดลอง และการยอมรับความผิดพลาด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

### 5) บทสรุป

โดยสรุป การนำโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR ไปใช้ในสถานศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาเชิงระบบที่ต้องอาศัยความต่อเนื่อง ความอดทน และความร่วมมือจากทุกฝ่าย หากดำเนินการอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ โมเดลนี้จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะครู การสร้างผู้เรียนที่มีทั้งความสามารถและคุณธรรม และการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสถานศึกษา สังคม และเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 4.35 ผลการประเมินของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR โดย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

#### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานะ</b>		
ผู้บริหารสถานศึกษา	3	10.00
รองผู้บริหารสถานศึกษา	6	20.00
ครูผู้สอน	21	70.00
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>วิทยาลัย</b>		
วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง	10	33.33
วิทยาลัยการอาชีพหนองกงศรี	10	33.33
วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง	10	33.33
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>เพศ</b>		
ชาย	16	53.33
หญิง	14	46.67
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	3	10.00
30-40 ปี	11	36.67
41-50 ปี	12	40.00
มากกว่า 50 ปี	4	13.33
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	4	13.33
5-10 ปี	9	30.00
11-20 ปี	13	43.34
มากกว่า 20 ปี	4	13.33
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>10.00</b>

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ปรัชญาและแนวคิดของโมเดล</b>						
1. ปรัชญา "การบริหารด้วยปัญญา พัฒนาด้วยธรรม สร้างผู้ประกอบการที่มีคุณธรรม" ของโมเดล	3.68	0.78	มาก	4.32	0.56	มาก
2. การบูรณาการระหว่างหลักการบริหารสากลกับหลักพุทธธรรมในโมเดล	3.88	0.74	มาก	3.78	0.72	มาก
3. ความชัดเจนและความเข้าใจง่ายของแนวคิดและหลักการของโมเดล	3.63	0.70	มาก	4.15	0.49	มาก
<b>กระบวนการวงจร PAOR</b>						
4. กระบวนการ PLAN (การวางแผนด้วยแรงบันดาลใจ)	3.71	0.69	มาก	3.92	0.63	มาก
5. กระบวนการ ACT (การจัดองค์การและปฏิบัติด้วยความพากเพียร)	3.76	0.66	มาก	3.54	0.58	มาก
6. กระบวนการ OBSERVE (การสังเกตและนำด้วยสติ)	3.82	0.63	มาก	4.48	0.4	มาก
7. กระบวนการ REFLECT (การสะท้อนคิดและปรับปรุง)	3.89	0.60	มาก	3.61	0.67	มาก
<b>การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล</b>						
8. การพัฒนาความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (PCK)	3.95	0.58	มาก	4.07	0.52	มาก
9. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง	4.02	0.56	มาก	3.83	0.74	มาก
10. การพัฒนาทักษะการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.08	0.54	มาก	4.29	0.45	มาก
11. การส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน	4.12	0.52	มาก	3.97	0.6	มาก

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
12. กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.18	0.5	มาก	3.95	0.8	มาก
<b>การพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา</b>						
13. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของนักศึกษา	4.23	0.49	มาก	4.42	0.48	มาก
14. การพัฒนาความมุ่งมั่นและวินัยของนักศึกษา	4.27	0.47	มาก	4.31	0.51	มาก
15. การส่งเสริมคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา	4.31	0.46	มาก	4.33	0.50	มาก
<b>การสนับสนุนและทรัพยากร</b>						
16. ขั้นตอนการปฏิบัติ และสื่อประกอบที่ใช้ในการดำเนินการ	4.35	0.44	มาก	4.42	0.48	มาก
17. การสนับสนุนและให้คำปรึกษาจากทีมพัฒนาโมเดล	4.38	0.43	มาก	4.41	0.45	มาก
18. ระบบและเครื่องมือในการติดตามประเมินผล	4.41	0.42	มาก	3.76	0.71	มาก
<b>ภาพรวม</b>						
19. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำโมเดลไปใช้ในสถานศึกษา	4.45	0.41	มาก	4.45	0.50	มาก
20. โดยรวมต่อการนำโมเดล PAOR ไปใช้	4.48	0.40	มาก	4.27	0.42	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>	<b>4.00</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR พบว่า โดยภาพรวมโมเดลได้รับการยอมรับในระดับสูงมาก ทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ,

S.D. = 0.55) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.58) สะท้อนให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้จริงในการพัฒนาเชิงระบบ

เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสม รายการที่ได้รับการประเมินในระดับสูงสุด ได้แก่ การนำโมเดล PAOR ไปใช้โดยรวม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำโมเดลไปใช้ในสถานศึกษา และระบบและเครื่องมือในการติดตามประเมินผล นอกจากนี้ ด้านการสนับสนุนและทรัพยากรยังได้รับการประเมินในระดับสูง โดยเฉพาะการสนับสนุนและให้คำปรึกษาจากทีมพัฒนาโมเดล และความชัดเจนของขั้นตอนการปฏิบัติและสื่อประกอบ แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างและกลไกของโมเดลเอื้อต่อการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

ในด้านการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ทุกรายการได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเฉพาะการส่งเสริมคุณลักษณะผู้ประกอบการ ความมุ่งมั่นและวินัย ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกัน ด้านการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล พบว่ากิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ได้รับการประเมินในระดับสูง สะท้อนศักยภาพของโมเดลในการยกระดับคุณภาพครูอย่างเป็นระบบ

สำหรับกระบวนการวงจร PAOR ด้านความเหมาะสมพบว่ากระบวนการสะท้อนคิดและปรับปรุง (Reflect) ได้รับการประเมินสูงสุด รองลงมา คือ การสังเกตและนำด้วยสติ (Observe) การปฏิบัติด้วยความพากเพียร (Act) และการวางแผนด้วยแรงบันดาลใจ (Plan) ตามลำดับ ขณะที่ด้านความเป็นไปได้ พบว่ากระบวนการ Observe มีความเป็นไปได้สูงสุด แสดงให้เห็นว่าการติดตามสังเกต และใช้ข้อมูลเชิงสติสามารถดำเนินการได้จริงในบริบทสถานศึกษา ส่วนด้านปรัชญาและแนวคิดของโมเดล ทั้งการบูรณาการหลักการบริหารสากลกับหลักพุทธธรรม และความชัดเจนของแนวคิด อยู่ในระดับมากทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้

โดยสรุป โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR เป็นโมเดลที่มีทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษาและส่งเสริมคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยโครงสร้างกระบวนการ และระบบสนับสนุนที่ชัดเจน ซึ่งเอื้อต่อการนำไปใช้จริงและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา

## ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

### ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1

"การใช้โมเดล PAOR สามารถเปลี่ยนแปลงที่ยอดเยี่ยมสำหรับวิทยาลัยของเรา วงจร Plan-Act-Observe-Reflect ทำให้ผมและทีมผู้บริหารสามารถติดตามการทำงานได้อย่างเป็นระบบ และที่น่าชื่นชมคือ ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิดและปรับปรุงงานอย่างจริงจัง ทำให้เกิดนวัตกรรม การสอนใหม่ ๆ มากมายครับ"

### ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 2

"การนำหลักพุทธวิธีมาใช้ในการบริหารทำให้ผมมองเห็นคุณค่าของการบริหารในมิติใหม่ การใช้ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ไม่ได้เป็นแค่ทฤษฎี แต่สามารถนำมาปรับใช้ได้ ทำให้การบริหาร มีจิตวิญญาณ มีความอบอุ่น และเต็มไปด้วยพลังบวก ครูและ นักศึกษาต่างรู้สึกว่าคุณเอาใจใส่ มีคุณค่า และได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง"

### รองผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1

"การนำหลักธรรมมาบูรณาการกับการบริหารทำให้การทำงานมีความสุข มีสติ และมีคุณธรรม ครูและนักศึกษาต่างก็รู้สึกว่าได้พัฒนาตนเองไปด้วยกัน"

### รองผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 2

"ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มเติม และมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพราะบางครั้งยังไม่มั่นใจในการปฏิบัติบางขั้นตอน"

### รองผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 3

"ในฐานะรองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบด้านวิชาการ ผมเชื่อว่า เปลี่ยนแปลงของครูอย่างชัดเจนหลังจากใช้โมเดล PAOR กระบวนการ Observe และ Reflect ช่วยให้ครูได้หยุดมองตัวเอง และพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง การประชุม PLC ที่เราจัดทุกสัปดาห์กลายเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีคุณค่ามาก"

### รองผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 4

"ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มเติม และมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพราะบางครั้งยังไม่มั่นใจในการปฏิบัติบางขั้นตอน"

### ครูผู้สอน คนที่ 1

"วงจร PAOR ทำให้ผมปรับปรุงการสอนอยู่ตลอดเวลา นักศึกษาได้ลงมือทำจริง มีความมั่นใจ และกล้าที่จะสร้างธุรกิจของตัวเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีมากสำหรับอนาคตของเขา"

### ครูผู้สอน คนที่ 2

"ก่อนหน้านี้การสอนเน้นแต่ทฤษฎี แต่หลังจากใช้โมเดลนี้ นักศึกษาได้ทำโปรเจกต์จริง คิดไอเดียธุรกิจเอง ทำให้เห็นว่าพวกเขามีศักยภาพมาก"

**ครูผู้สอน คนที่ 3**

"โมเดลดีมาก แต่ต้องการงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม โดยเฉพาะในส่วนของการพัฒนาครู และการจัดหาอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย"

**ครูผู้สอน คนที่ 4**

"อยากให้มีเครือข่ายสถานประกอบการที่พร้อมจะร่วมมือกับวิทยาลัยมากขึ้น เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากผู้ประกอบการจริง"

**ครูผู้สอน คนที่ 5**

"สิ่งที่ผมชอบมากในโมเดล PAOR คือการสะท้อนคิดหลังการสอนทุกครั้ง มันทำให้ผมรู้ว่า นักศึกษาเข้าใจหรือไม่ มีปัญหาตรงไหน ควรปรับวิธีสอนอย่างไร การประชุม PLC กับครูด้วยกันทำให้ได้ไอเดียใหม่ ๆ มากมาย"

**ครูผู้สอน คนที่ 6**

"วงจร PAOR ทำให้ผมปรับปรุงการสอนอยู่ตลอดเวลา นักศึกษาได้ลงมือทำจริง มีความมั่นใจ และกล้าที่จะสร้างธุรกิจของตัวเอง"



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีวัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 3) เพื่อประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปประเด็นผลการศึกษาวิจัย เพื่ออภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 สรุปผลศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย ใช้วิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยเอ็ดขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.04 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 29.97 โดยดำรงตำแหน่งครูผู้สอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.77 รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 23.23

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.93 รองลงมาคือ อายุ 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.44 อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.15 และอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.29 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.26 รองลงมาคือระดับปริญญาโท และระดับต่ำกว่าปริญญาโท ขณะที่ระดับปริญญาเอกมีสัดส่วนน้อยที่สุด

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 21–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.71 รองลงมาคือ ประสบการณ์ 11–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.06 และประสบการณ์ 5–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.59 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด รองลงมาคือ วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม และวิทยาลัยการอาชีพกาฬสินธุ์ โดยสถานศึกษาอื่น ๆ มีสัดส่วนลดหลั่นกันไป

**ตอนที่ 2 ผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลัก พบว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาอาชีวศึกษา และสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล ตามลำดับ

**สำหรับองค์ประกอบหลักที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี** พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านการควบคุมเพื่อการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดองค์การที่ส่งเสริมความ پاکเพียร การประสานงานแบบสะท้อนคิด และการนำด้วยสติและความเอาใจใส่ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยรายด้าน พบว่า การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างความหวังและแรงบันดาลใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขณะที่การจัดองค์การที่ส่งเสริมความ پاکเพียร ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและเข้มแข็ง

ด้านการนำด้วยสติและความเอาใจใส่ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ผู้นำด้วยความตระหนักรู้ในสถานการณ์และผลกระทบของการตัดสินใจ ส่วนด้านการควบคุมเพื่อการ

พัฒนา พบว่า การประสานงานระหว่างหน่วยงานโดยพิจารณาความเชื่อมโยงและผลกระทบอย่างรอบคอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารตามหลักพุทธวิธีเน้นการใช้ปัญญา สติ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

## 2) องค์ประกอบหลักที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ขณะที่ด้านการพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยรายด้าน พบว่า ครูอาชีวศึกษามีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและทันสมัยในสาขาวิชาที่สอน และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงและการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นสำคัญ รวมทั้งใช้เครื่องมือประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ นอกจากนี้ ครูยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม ตลอดจนการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง อย่างไรก็ตาม ด้านการพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือยังมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น สะท้อนถึงประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมในอนาคต

## 3) องค์ประกอบหลักที่ 3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านความมุ่งมั่นและความมีวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และความต้องการความสำเร็จ ขณะที่ด้านความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล และการรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยรายด้าน พบว่า นักศึกษามีศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การกล้าตัดสินใจบนฐานข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบ ตลอดจนความมุ่งมั่น อดทน และมีวินัยในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ นักศึกษายังแสดงภาวะผู้นำ สามารถทำงานเป็นทีม สื่อสารวิสัยทัศน์ และสร้างความร่วมมือเพื่อความสำเร็จร่วมกันได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ด้านการรับรู้โอกาสทางธุรกิจและการแสวงหาประโยชน์ยังมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น สะท้อนถึงประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมในกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงผู้ประกอบการในอนาคต

### 5.1.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

#### 1) องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักการบริหารตามหลักพุทธวิธี (Executive Competencies) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 25 ตัวบ่งชี้ พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ การควบคุมเพื่อการพัฒนา การประสานงานแบบสะท้อนคิด และการจัดองค์การที่ส่งเสริมความ پاکเพียร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของโมเดล พบว่า โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมในการใช้วัดสมรรถนะการบริหารตามหลักพุทธวิธีของผู้บริหารอย่างครบถ้วน

สำหรับองค์ประกอบหลักสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล (Professional Competence of Vocational Teachers in the Digital Era) ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม รองลงมาคือ การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลชี้ให้เห็นว่า โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษาในบริบทยุคดิจิทัล

ในส่วนขององค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of Vocational Student Entrepreneurs) พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ด้านมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูง ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และการรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลแสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยรวม 3 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี โดยดัชนีวัดความเหมาะสมของโมเดลอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน สะท้อนให้เห็นว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการอธิบายและยืนยันโครงสร้างของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย

## 2) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรจากการตรวจสอบข้อมูล พบว่า

ผลการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลโครงสร้าง พบว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาในระดับต่ำ แต่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะเดียวกัน สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะของครูมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา

นอกจากนี้ การบริหารตามหลักพุทธวิธียังมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา ผ่านสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารตามหลักพุทธวิธีมีบทบาททั้งในเชิงตรงและเชิงอ้อมต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา โดยมีสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลเป็นตัวแปรสื่อกลางที่สำคัญในโมเดลการวิจัย

### 5.1.3 ผลประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการประเมินโดยรวมสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญมีการยอมรับโมเดล PAOR ในระดับสูงมาก โดยคะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าที่ใกล้เคียงกันอย่างยิ่ง แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างแนวคิดเชิงทฤษฎีกับความสามารถในการนำไปใช้จริงของโมเดล

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านหลักการและเหตุผลได้รับการประเมินในระดับสูงมาก โดยเฉพาะความจำเป็นและความชัดเจนของโมเดล สะท้อนว่าโมเดลสามารถตอบสนองต่อบริบทและความต้องการของการอาชีวศึกษาไทยได้อย่างเหมาะสม ขณะที่ความเป็นนวัตกรรม แม้มีคะแนนต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น แต่ยังอยู่ในระดับมาก แสดงถึงการบูรณาการแนวคิดการบริหารสมัยใหม่กับหลักพุทธธรรมอย่างสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัยได้รับการประเมินในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการดำเนินการ โดยเฉพาะการศึกษาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และการประเมินผลกระทบของโมเดล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสำคัญและสามารถดำเนินการได้จริง กรอบแนวคิดของโมเดลได้รับการประเมินในระดับสูงมาก โดยฐานทฤษฎีที่บูรณาการแนวคิดการบริหารของ Fayol กับหลักอิทธิบาท 4 ได้รับการยอมรับว่ามีรากฐานทางวิชาการที่มั่นคง และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ในด้านองค์ประกอบของรูปแบบ โครงสร้างและกลไกการทำงานของโมเดลได้รับการประเมินในระดับมากถึงที่สุด สะท้อนว่าโมเดลมีความเป็นระบบ ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปใช้ ขณะที่วิธีการพัฒนารูปแบบได้รับการประเมินในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความรัดกุมของกระบวนการวิจัย คุณภาพของเครื่องมือ และความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านการตรวจสอบรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับการใช้สถิติเชิงอนุมานและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ซึ่งได้รับการประเมินในระดับสูงมาก สะท้อนถึงความเข้มแข็งของการใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ในขณะเดียวกัน การเตรียมความพร้อม แนวคิดพื้นฐาน และวงจรร PAOR ที่บูรณาการหลักการบริหารกับหลักธรรม ได้รับการประเมินในระดับมากถึงมากที่สุดทุกขั้นตอน แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีหัวใจสำคัญที่สอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมและการบริหารการศึกษาไทย

การนำโมเดลไปใช้ในระยะเวลาต่าง ๆ ตั้งแต่การทดลองใช้ การขยายผล จนถึงการสร้างความยั่งยืน ได้รับการประเมินว่าเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก สะท้อนถึงความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติในระยะยาว ขณะที่ความพร้อมด้านบุคลากร ทรัพยากร ระบบ กระบวนการ เครือข่ายความร่วมมือ และวัฒนธรรมองค์กร ล้วนได้รับการประเมินในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีศักยภาพเพียงพอในการนำโมเดลไปใช้จริง

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญชี้ให้เห็นว่า โมเดล PAOR มีจุดแข็งด้านความสมบูรณ์ การบูรณาการเชิงทฤษฎี ความเชื่อมโยงระหว่างการบริหาร สมรรถนะครู และคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้มีการพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น คู่มือการใช้โมเดล ระบบติดตามและประเมินผล กรณีศึกษา การให้คำปรึกษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งข้อเสนอแนะเหล่านี้สะท้อนถึงแนวทางในการต่อยอดโมเดลสู่การใช้งานจริงอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## ตอนที่ 2 ผลการประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR (Plan-Act-Observe-Reflect)

โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง วิทยาลัยการอาชีพหนองกุงศรี และวิทยาลัยการอาชีพโพหนอง สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของโมเดลในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูผู้สอน ซึ่งมีความหลากหลายด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้มีความครอบคลุมมุมมองของผู้ปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

ผลการประเมินโดยรวมพบว่า โมเดล PAOR ได้รับการยอมรับในระดับสูง โดยด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าโมเดลมีทั้งความสอดคล้องเชิงแนวคิดและศักยภาพในการนำไปใช้จริง องค์กรประกอบที่ได้รับการประเมินความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ การนำโมเดลไปใช้โดยรวม ผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้โมเดล และระบบติดตามประเมินผล ขณะที่ด้านความเป็นไปได้พบว่ากระบวนการ OBSERVE หรือการสังเกตและนำด้วยสติได้รับคะแนนสูงสุด แสดงถึงความสอดคล้องกับบริบทการบริหารและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ปรัชญาและแนวคิดหลักของโมเดล “การบริหารด้วยปัญญา พัฒนาด้วยธรรม สร้างผู้ประกอบการที่มีคุณธรรม” ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูง โดยเฉพาะการบูรณาการหลักการบริหารสากลกับหลักพุทธธรรม ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ความชัดเจนและความเข้าใจง่ายของแนวคิดยังมีระดับต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาการสื่อสารและการอธิบายโมเดลให้เข้าใจง่ายขึ้น

ในส่วนของกระบวนการวงจร PAOR พบว่า กระบวนการ PLAN และ ACT มีความเหมาะสมในระดับดี แต่ความเป็นไปได้ของกระบวนการ ACT อยู่ในระดับต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงบริบทในการจัดองค์การและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ขณะที่กระบวนการ OBSERVE เป็นจุดเด่นของโมเดล โดยมีทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูงมาก ส่วนกระบวนการ REFLECT ได้รับการประเมินว่ามีคุณค่าและความเหมาะสมสูง แต่การนำไปปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอยังต้องการการสนับสนุนด้านทักษะและระบบเอื้ออำนวยเพิ่มเติม

ด้านการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลได้รับการประเมินในระดับสูง โดยเฉพาะการพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาทักษะการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ สะท้อนถึงความพร้อมและความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

สำหรับการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษา ถือเป็นจุดแข็งสำคัญของโมเดล โดยได้รับการประเมินทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าโมเดลสามารถส่งเสริมความมุ่งมั่น วินัย ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของนักศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม อันสอดคล้องกับเป้าหมายการสร้างผู้ประกอบการที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านการสนับสนุนและทรัพยากรได้รับการประเมินสูงสุดในทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะการให้คำปรึกษา ขั้นตอนการดำเนินงาน และสื่อประกอบ อย่างไรก็ตาม ระบบและเครื่องมือในการติดตามประเมินผล แม้จะมีความเหมาะสมสูง แต่มีความเป็นไปได้ต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการนำระบบดังกล่าวไปใช้ต่อเนื่องในทางปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสนับสนุนผลการประเมินเชิงปริมาณ โดยผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูผู้สอนต่างสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในระดับการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนานักศึกษา โดยเฉพาะคุณค่าของกระบวนการ Observe และ Reflect ที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความจำเป็นในการอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง งบประมาณสนับสนุน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาและต่อยอดโมเดลสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

## 5.2 อภิปรายผล

### 5.2.1 อภิปรายผลศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีและ

คุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จาก การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การบริหารตามหลักพุทธวิธี ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ การจัดการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจ การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ การควบคุมเพื่อการพัฒนา และการติดตามประเมินผลเชิงพัฒนา (2) สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล ครอบคลุมความรู้ด้านเนื้อหาและการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาวิชาชีพผ่านเครือข่ายความร่วมมือ และ (3) คุณลักษณะ

ผู้ประกอบการของนักศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล ความมุ่งมั่นและวินัย ความต้องการความสำเร็จ การมองเห็นและแสวงหาโอกาสรวมถึงภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม การที่องค์กรประกอบดังกล่าวได้รับการประเมินในระดับมากสะท้อนถึงความเหมาะสมและความชัดเจนของกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tuenpusa, Boonpoo และ Chaisuk (2021) ที่ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะอิทธิบาทธรรม มาใช้ในการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ช่วยเสริมพลังภาวะผู้นำของผู้บริหารและตอบสนองความคาดหวังของครูผู้สอนในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูธำรงวงศ์วิสุทธิ์ (2566) ที่แสดงให้เห็นว่าหลักสังคหวัตถุ 4 สามารถใช้เป็นฐานในการบริหารจัดการที่เน้นความร่วมมือ ความเสมอภาค และความยั่งยืน รวมถึงงานของพระครูปลัดกวีวัฒน์ (2561) ที่พัฒนารูปแบบการบริหารโดยบูรณาการหลักอริยมรรคมีองค์ 8 เข้ากับกระบวนการบริหารสมัยใหม่ ผลการศึกษาในครั้งนี้จึงยืนยันว่า การบริหารตามหลักพุทธวิธีสามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างเหมาะสม และเอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะผู้ประกอบการควบคู่กับคุณธรรมอย่างเป็นระบบและยั่งยืน.

#### 5.2.2 อภิปรายผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธี

ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 เมื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และ SEM (Structural Equation Modeling)

องค์ประกอบหลักที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี (Executive competencies) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเหมาะสม โดยองค์ประกอบหลักด้านการบริหารตามหลักพุทธวิธีมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ตัวอยู่ในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนถึงความมั่นคงของโครงสร้างโมเดล โดยเฉพาะการนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนฐานของสติ ความเข้าใจ และความเอาใจใส่ เป็นกลไกสำคัญของการบริหารตามหลักพุทธวิธี รองลงมาคือ การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจและการ

ควบคุมเพื่อการพัฒนา ซึ่งสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและติดตามผลการดำเนินงานอย่างมีปัญญาและมุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมที่ชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการอิทธิบาท 4 เข้ากับบทบาทผู้บริหารช่วยเสริมพลังการนำองค์กร การสื่อสารเชิงวิสัยทัศน์ และการติดตามประเมินผลให้เกิดผลเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manilangca และคณะ (2019) และ Pheannak และ U (2021) ซึ่งยืนยันว่าโมเดลการบริหารหรือการสื่อสารที่บูรณาการหลักพุทธธรรมสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปรได้อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ผลการตรวจสอบในครั้งนี้จึงสนับสนุนความถูกต้อง เหมาะสม และความเป็นไปได้ของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีในการนำไปใช้เป็นการอบการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

## องค์ประกอบหลักที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era)

พบว่าองค์ประกอบย่อยทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม รองลงมาคือ การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนว่าสมรรถนะครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลเป็นสมรรถนะเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงทั้งมิติด้านวิชาการ เทคโนโลยี และการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติลักษณ์ ลือสวัสดิ์ (2566) ที่ประยุกต์ทฤษฎีระบบซึ่งมองการพัฒนาครูเป็นกระบวนการของระบบเปิด เริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้า ได้แก่ ศักยภาพองค์กร กำลังคน สภาพแวดล้อม และช่องว่างสมรรถนะ ซึ่งพบว่าครูมีสมรรถนะดิจิทัลปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับความต้องการ กระบวนการดำเนินงานที่เน้นการออกแบบหลักสูตรและการพัฒนาครูอย่างยืดหยุ่น ทั้งการอบรมออนไลน์ ในพื้นที่ และแบบผสมผสาน สอดคล้องกับแนวคิด Blended Learning และการประเมินผลแบบหลากหลายที่สะท้อนสมรรถนะจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ergül และ Taşar (2023) ที่ยืนยันว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูเป็นโครงสร้างที่มีความเป็นเอกภาพ สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการและออกแบบการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนว่า สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทดิจิทัลอย่างยั่งยืน

### องค์ประกอบหลักที่ 3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs)

พบว่าองค์ประกอบย่อยทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณลักษณะที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูง ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นและความมีวินัย ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล และความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาอาชีวศึกษาเป็นคุณลักษณะเชิงบูรณาการ ครอบคลุมทั้งมิติด้านแรงจูงใจ ทัศนคติ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการตัดสินใจเชิงเหตุผล

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของลลนา วงษ์ประเสริฐ (2562) ที่ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสายอาชีวศึกษาประกอบด้วยหลายมิติที่เชื่อมโยงกัน ทั้งด้านคุณธรรม ความน่าเชื่อถือ การเปิดรับความคิดเห็น การเรียนรู้นวัตกรรม และความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง รวมถึงงานวิจัยของจิรศักดิ์-จันกัน (2566) ที่เสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการซึ่งเน้นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และการมีบุคลากรหลักเป็นกลไกขับเคลื่อน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของนิจิรา บำรุงกิจ (2562) และงานวิจัยต่างประเทศของ Xiaoqian Fu (2022) ที่ยืนยันว่าคุณลักษณะและทัศนคติด้านการประกอบการสามารถพัฒนาได้ผ่านการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนว่า การพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการประกอบอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการในบริบทเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่อย่างยั่งยืน

#### ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบของโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดีมาก โดยค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า ( $\chi^2/df < 2$ , P-Value  $> .05$ , CFI และ TLI สูงกว่า .90, RMSEA และ SRMR ต่ำกว่า .05) และมีค่าความเที่ยงตรงทางโครงสร้าง (CR) เท่ากับ 0.956 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธนธิรา ศรีภา (2563) สงกรานต์ อนุสุเรนทร์ (2567) และพระครูประโชติสารนิวิฐ (2566) ซึ่งต่างรายงานว่าโมเดลสมการโครงสร้างด้านการบริหารและภาวะผู้นำตามแนวพุทธมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเยี่ยม สะท้อนให้เห็นถึงความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้หลักพุทธวิธีเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาและอธิบายการบริหารสถานศึกษาในบริบทการศึกษาไทยอย่างเป็นระบบและมีความน่าเชื่อถือ

### 5.2.3 ผลประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีและคุณลักษณะผู้ประกอบการของ  
นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

ผลการประเมินโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน  
15 ท่าน ผ่านกระบวนการ Connoisseurship Seminar พบว่าโมเดลมีความเหมาะสมและความ  
เป็นไปได้อยู่ในระดับสูง โดยคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้  
เห็นว่าโมเดลมีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปใช้ได้จริง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย  
ของฉัตรชัย จูมวงศ์ (2558) และจักรพงษ์ ยามสุข (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการ  
Connoisseurship Seminar เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบคุณภาพ ความเหมาะสม  
และความเป็นไปได้ของรูปแบบทางการศึกษา รวมทั้งช่วยให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อ  
นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา

นอกจากนี้ ผลการประเมินยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ ธรรมธณภัทร และคณะ  
(2568) ซึ่งยืนยันว่าการประเมินรูปแบบการบริหารโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นปัจจัยสำคัญในการสะท้อน  
คุณภาพและศักยภาพในการนำไปใช้จริง โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย

โดยสรุป ผลการประเมินยืนยันว่าโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR มีความ  
เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับสูง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร  
สถานศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการส่งเสริมคุณลักษณะ  
ผู้ประกอบการของนักศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทย  
ในปัจจุบัน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ควรทดลองใช้โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR ในหน่วยงานนำร่อง 2-  
3 สาขาวิชา เป็นระยะเวลา 1 ปีการศึกษา ก่อนขยายผลสู่ทั้งสถานศึกษา โดยสนับสนุนงบประมาณ  
ด้านการพัฒนาสมรรถนะครูและกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะผู้ประกอบการ

2) ควรส่งเสริมการนำโมเดลไปใช้ในเชิงระบบ ผ่านการจัดสรรงบประมาณ การอบรมผู้บริหาร  
และครูด้านการบริหารเชิงพุทธและการพัฒนาผู้ประกอบการ และบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด  
การประกันคุณภาพการศึกษา

3) ควรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธและการพัฒนาผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษาไทย

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการนำโมเดลไปใช้ในบริบทภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างของผลลัพธ์ รวมทั้งอิทธิพลของปัจจัยทางวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการนำโมเดลไปใช้ โดยการใช้การวิจัยเชิงเปรียบเทียบหรือการวิจัยข้ามวัฒนธรรม

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการศึกษาระดับเชิงลึกของผู้ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อทำความเข้าใจเส้นทางการพัฒนา จุดเปลี่ยนสำคัญ และปัจจัยสนับสนุนจากครู สถานศึกษา ครอบครัว และสังคม

3) ควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลแบบครบวงจร โดยกำหนดตัวชี้วัดและเครื่องมือวัดที่ครอบคลุมมิติของสถานศึกษา นักศึกษา และสังคม พร้อมทั้งพัฒนาระบบติดตามผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบระยะยาวของโมเดลต่อการมีงานทำ การประกอบอาชีพ และความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน



## บรรณานุกรม

### 1) หนังสือ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2554). การบริหารจัดการแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2559. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

ชำนาญ ปาณางษ์. (2567). ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ: จากแนวคิดทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธีระ รุญเจริญ. (2556). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). U.L.T. เพรสการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญทัน ดอกไธสง. (2551). การจัดการทุนมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์ตะวัน.

ประเวศ วะสี. (2555). ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

พระครูปลัดปัญญาวรรวัฒน์ (หรรษา ฐมมหาโส). (2565). การจัดการเชิงพุทธ 5G: Monastery management. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกษาจารย์ ศ. (ประยูร ฐมจิตโต). (2560). พุทธวิธีในการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2552). พระพุทธศาสนากับโลกธุรกิจ: การใช้หลักพุทธธรรมในการทำธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 4). อมรินทร์ธรรมะ.

\_\_\_\_\_. (2552). พระพุทธศาสนากับโลกธุรกิจ: การใช้หลักพุทธธรรมในการทำธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 4). อมรินทร์ธรรมะ.

- \_\_\_\_\_ . (2559). พุทธธรรมฉบับปรับขยาย. (พิมพ์ครั้งที่ 45). สหธรรมิก.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2560). 100 วาทกรรม การบริหารการศึกษา.
- พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช). (2558). วิถีเทศนา. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญยากร). (2554). พุทธสันติวิธี: การบูรณาการหลักการและ  
เครื่องมือจัดการความขัดแย้ง. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- พระมหาฯ มหาจุฬาฯ. (2562). หลักธรรมเพื่อการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน.  
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธีวัชรบัณฑิต (หรรษา ธมฺมหาโส). (2015). เศรษฐศาสตร์การเมืองเชิงพุทธ: การจัดการความ  
ขัดแย้งผ่านมิติทางพุทธศาสนา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัย.
- พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2540). กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2556). พุทธธรรมฉบับปรับขยาย. พิมพ์ครั้งที่ 32.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.
- พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2540). กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย.
- ว.วชิรเมธี. (2550). คนสำราญ งานสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่ 3). อมรินทร์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8).  
ทิพย์วิสุทธิ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2555). โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางพฤติกรรม  
ศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2550). คุณธรรมนำความรู้: รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการ  
คุณค่าความเป็นมนุษย์. สภาการศึกษา.
- Almeida, F. (2020). Innovative curriculum design: A disruptive approach. In F. Almeida  
(Ed.), Curriculum design and innovation: Higher education context (pp. 1–  
20). IGI Global.
- Alvarez, S. A. (2012). Discovery and exploitation. In M. Hitt & R. Ireland (Eds.), SAGE  
encyclopedia of new venture management (pp. 124–127). Sage.
- Arbuckle, J. L. (2014). Amos 23.0 user's guide. IBM SPSS.
- Audretsch, D. B. (2007). Entrepreneurial society. Oxford University Press.
- Drucker, P. F. (1985). Innovation and entrepreneurship: Practice and principles.  
Harper & Row.
- Austin, J. E., Stevenson, H., & Wei-Skillern, J. (2006). Social and commercial  
entrepreneurship: Same, different, or both? Entrepreneurship Theory and  
Practice, 30(1), 1–22.
- Barnard, C. I. (1968). The functions of the executive (30th anniversary ed.). Cambridge,  
MA: Harvard University Press.
- Baumeister, R. F., & Tierney, J. (2011). Willpower: Rediscovering the greatest human  
strength. Penguin.
- Bentler, P. M. (1995). EQS structural equations program manual. Multivariate  
Software.
- Bentler, P. M., & Yuan, K. H. (2020). Structural equation modeling: Applications in  
educational and psychological research. Springer.
- Bollen, K. A. (1989). Structural equations with latent variables. John Wiley & Sons.

- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom* (ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1). George Washington University.
- Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2005). *Resonant leadership*. Harvard Business Review Press.
- Buddhadasa Bhikkhu. (1989). *Dhammic socialism*. Suan Mokkhapalaram.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
- Cedefop. (2014). *Terminology of European education and training policy: A selection of 130 key terms*. Publications Office of the European Union.
- Center for Research on Learning and Teaching. (2020). *Introduction to active learning*. University of Michigan.
- Thai Government Jump ship: 10 steps to starting a new career. Forbes Media.
- Collins, J. (2001). *Good to great: Why some companies make the leap and others don't*. HarperBusiness.
- Commonwealth of Learning. (2019). *Digital and professional teacher competency standards for 21st century TVET*. Commonwealth of Learning.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cole, A. H. (1959). *Business enterprise in its social setting*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Psychological Assessment Resources.

Danielson, C. (2007). Enhancing professional practice: A framework for teaching (2nd ed.). ASCD.

\_\_\_\_\_. (2013). The framework for teaching: Evaluation instrument. Danielson Group.

Dhammajoti, K. L. (2015). Sarvāstivāda Abhidharma (5th ed.). The Buddha-Dharma Centre of Hong Kong.

Drucker, P. F. (1954). The practice of management. Harper & Row Publishers.

\_\_\_\_\_. (2006). Innovation and entrepreneurship: Practice and principles. Harper Business. (Original work published 1985).

\_\_\_\_\_. (2007). Management challenges for the 21st century (Classic Drucker ed.). Elsevier Science & Technology Books.

Duckworth, A. (2016). Grit: The power of passion and perseverance. Scribner.

Singh, R. P. (2000). Entrepreneurial opportunity recognition through social networks. Garland.

Duckworth, A. (2016). Grit: The power of passion and perseverance. Scribner.

DuFour, R., & Eaker, R. (1998). Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement. ASCD.

Emin-Martínez, V., et al. (2012). Teacher collaboration networks in 2025: Emerging models. Joint Research Centre.

ERIC. (2015). Teacher assessment and evaluation: A guide for school leaders. Education Resources Information Center.

- Fayol, H. (1949). *General and industrial management* (C. Storrs, Trans.). Pitman Publishing.
- \_\_\_\_\_. (1977). *General and industrial management* (C. Storrs, Trans.). London: Pitman. (Original work published 1916).
- Follett, M. P. (1924). *Creative experience*. Longmans, Green and Co.
- \_\_\_\_\_. (1941). *Dynamic administration: The collected papers of Mary Parker Follett*. Harper & Brothers.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. New York, NY: Herder and Herder.
- Fullan, M. (1982). *The meaning of educational change*. Teachers College Press.
- \_\_\_\_\_. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- \_\_\_\_\_. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Choosing the wrong drivers for whole system reform*. Centre for Strategic Education.
- Gardner, H. (2011). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences* (Rev. ed.). Basic Books.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Guerriero, S. (Ed.). (2017). *Pedagogical knowledge and the changing nature of the teaching profession*. OECD Publishing.
- Guskey, T. R. (1995). Professional development in education: In search of the optimal mix. In T. R. Guskey & M. Huberman (Eds.), *Professional development in*

- education: New paradigms and practices (pp. 114–131). Teachers College Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.
- Hayduk, L. A. (1987). *Structural equation modeling with LISREL: Essentials and advances*. Johns Hopkins University Press.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2017). *Entrepreneurship* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hoyle, R. H. (2012). *Handbook of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Hsing Yun. (2018). A Buddhist approach to management. In *Buddhism and contemporary management* (pp. 15–32). Fo Guang Shan International Translation Center.
- Kaplan, D. (2009). *Structural equation modeling: Foundations and extensions* (2nd ed.).
- Kirzner, I. M. (1973). *Competition and entrepreneurship*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

- Knight, F. H. (1921). Risk, uncertainty and profit. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning : Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1987). *The leadership challenge*. Jossey-Bass.
- Kovács, G. (2019). The Caring Attitude of Christian and Buddhist Entrepreneurs. In *Palgrave Studies in Sustainable Business in Association with Future Earth*.
- Little, T. D. (2013). *Longitudinal structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Press.
- Marzano, R. J. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Marzano, R. J. (2012). *The Marzano teacher evaluation model*. Marzano Research Laboratory.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- \_\_\_\_\_. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrialized civilization*. Harvard University Press.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Meredith, G. G. (1991, 1996), Scarborough, N. M. (2014), Timmons, J. A. (1999), Spinelli & Timmons (2007).

\_\_\_\_\_. (1996). *Entrepreneurship: Theory and practice*. Wiley.

Meredith, G. G., Nelson, R. E., & Neck, P. A. (1991). *The practice of entrepreneurship*. University of Lagos Press.

Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. Prentice-Hall.

\_\_\_\_\_. (2009). *Managing*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

National Association for Research in Science Teaching. (2004). *Pedagogical content knowledge: Teachers' integration of subject matter, pedagogy, students, and context*.

National Center for Education Statistics. (2003). *Technology in schools: Suggestions, tools, and guidelines for assessing technology in elementary and secondary education*. U.S. Department of Education.

\_\_\_\_\_. (2005). *Defining technology integration*. U.S. Department of Education.

OECD. (2012). *Bringing about curriculum innovations: Implicit approaches in OECD countries*. OECD Publishing.

\_\_\_\_\_. (2013). *Synergies for better learning: An international perspective on evaluation and assessment*. OECD Publishing.

\_\_\_\_\_. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. OECD Publishing.

\_\_\_\_\_. (2019). *Teacher professional learning and development*. OECD Publishing.

\_\_\_\_\_. (2024). *OECD teaching compass*. OECD Publishing.

<https://doi.org/10.1787/8297a24a-en>.

- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). Teachers and leaders in vocational education and training. OECD Publishing.
- Ouchi, W. G. (1981). Theory Z: How American management can meet the Japanese challenge. Avon Books.
- Payutto, P. A. (1994). Buddhist economics: A middle way for the marketplace. Buddhadhamma Foundation.
- Pearl, J., Glymour, M., & Jewell, N. P. (2016). Causal inference in statistics: A primer. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Simons, R. (1995). Levers of control: How managers use innovative control systems to drive strategic renewal. Harvard Business School Press.
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review*, 26(2), 243-263.
- Say, J.-B. (1845). *A treatise on political economy* (C. R. Prinsep, Trans.). Lippincott.
- Scarborough, N. M. (2014). *Essentials of entrepreneurship and small business management* (8th ed.). Pearson.
- Spinelli, S., & Timmons, J. A. (2007). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century* (7th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development*. Harvard University Press.

- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- \_\_\_\_\_. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization* (Rev. ed.). New York: Doubleday.
- Shane, S. (2003). *A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus*. Edward Elgar.
- Simons, R. (1995). *Levers of control*. Harvard Business School Press.
- Singh, R. P. (2000). *Entrepreneurial opportunity recognition through social networks*. Garland.
- Sternberg, R. J. (2003). *Successful intelligence: Realizing your potential for personal and professional achievement*. Plume.
- Stevenson, H. H., Roberts, M. J., & Groesbeck, H. I. (2007). *New Business Ventures and the Entrepreneur* (6th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Stirling, K. (2020). Modern business management enlightened by ancient Buddhist wisdom. In B. Schwartz, C. Bernacchio, C. González-Cantón, & A. Robson (Eds.), *Traditions of practical wisdom in business and management* (pp. 1–14). Springer.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. Harcourt, Brace & World.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action: Social science bases of administrative theory*. McGraw-Hill.
- Timmons, J. A. (1999). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century* (5th ed.). Irwin McGraw-Hill.

- Timmons, J. A., & Spinelli, S. (2009). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century* (8th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago Press.
- UNESCO. (2004). *Integrating ICTs into education: Lessons learned*. UNESCO Bangkok.
- \_\_\_\_\_. (2019). *ICT competency framework for teachers (Version 3)*. UNESCO Publishing.
- \_\_\_\_\_. (2024). *AI competency framework for teachers*. UNESCO Publishing.
- UNESCO-UNEVOC. (2009). *Background note: TVET teacher education*. UNESCO-UNEVOC.
- \_\_\_\_\_. (2016). *TVET teachers for the Fourth Industrial Age: Digital competency, professionalism and development*. UNESCO-UNEVOC.
- \_\_\_\_\_. (2021). *Digital competence frameworks for teachers, learners and TVET institutions*. UNESCO-UNEVOC.
- Watkins, C., Carnell, E., & Lodge, C. (2007). *Effective learning in classrooms*. Paul Chapman.
- Weber, M. (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft [Economy and society]*. Duncker & Humblot.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage Publications.
- World Bank. (2022). *Report on the digital skills competency of TVET teachers in Ethiopia*. World Bank.

## 2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

- จักรพงษ์ ยามสุข. (2567). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*. ดุษฎีนิพนธ์

ศึกษาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ฉัตรชัย จุมวงศ์. (2558). รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา  
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐธนธีรา ศรีภา. (2563). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมแบบพุทธของ  
ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ดุขฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณัฐธนธีรา ศรีภา. (2563). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมแบบพุทธของ  
ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ดุขฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต.  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ดารารวรรณ ศรีกาญจนา. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับ  
ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎี  
บัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บัญญัติลักษณ์ ลือสวัสดิ์. (2566). รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาด้านสมรรถนะดิจิทัลวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาภาครัฐสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขฎี  
บัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย  
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.

พระครูประโชติสารนิวิฐ (ลมมนตรี). (2566). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยใช้หลักอิทธิบาท 4  
ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ขอนแก่น เขต 2. ดุขฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.  
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ ฉนวนวิไช). (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการสอน  
ศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุขฎี  
บัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พระครูพุทธเจติยาภิรมย์ (อภิชาติ พุทฺธสโร). (2566). การบริหารจัดการเพื่อสร้างชุมชนสันติสุขโดย  
พุทธสันติวิธี: ศึกษาวิเคราะห์กรณีวัดเจติย ตำบลฉลอง อำเภอสิชล จังหวัด  
นครศรีธรรมราช. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัย.

พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหาร  
การศึกษา ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๔ .วิทยานิพนธ์  
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร). (2547). รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี:  
กรณีลุ่มแม่น้ำตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา  
พุทธ ศาสนา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วงศ์ประเสริฐ, ลลนา. (2562). คุณลักษณะผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสายอาชีพตาม  
แนวทางประเทศไทย 4.0. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สงกรานต์ อนุสรณ์. (2567). ตัวยับยั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน  
โรงเรียนสุขภาวะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย.  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สไบภรณ์ พงศ์ศาสตร์. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรยุทธ วัฒนวิสุทธิ. (2560). การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการจัดการธุรกิจสำหรับผู้นำธุรกิจไทย  
(ดุษฎีนิพนธ์). ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะ  
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Arendt, J. F. W., Verdorfer, A. P., & Kugler, K. G. (2019). Mindfulness and Leadership:  
Communication as a Behavioral Correlate of Leader Mindfulness and Its

Effect on Follower Satisfaction. *Frontiers Media*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00667>

Kawi, I. C., & Pontjoharyo, W. (2023). Integrating Buddhist Principles Into Management Control Systems: A Cattari Ariya Saccani Approach. *None*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.34306/att.v5i2sp.326>

Vajpayee, A. (2024). Integration of Buddhist Values in Bhutan's Governance: A Sustainable Development Model Based on Gross National Happiness (GNH). *SMARATUNGA JOURNAL OF EDUCATION AND BUDDHIST STUDIES*.

<https://doi.org/10.53417/sjeb.v4i2.122>

Vago, D. R., & Silbersweig, D. (2012). Self-awareness, self-regulation, and self-transcendence (S-ART): a framework for understanding the neurobiological mechanisms of mindfulness. *Frontiers Media*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fnhum.2012.00296>

### 3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

#### 3.1) บทความในวารสาร

กฤษณา รักษาโฉม. (2563). ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องจิตในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท.

บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จำนง อติวัฒน์สิทธิ์. (2563). การบริหารองค์กรตามแนวพุทธ ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. *วารสารมหาจุฬาราชการ*, 7(1), 1-15.

ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2013). การบริหารงานตามแนวพุทธธรรม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(2), 1-18.

พระครูปริยัติวิสุทธิบัณฑิต, พระเชษฐวิชิตปัญญานิสังกุล, อภิวัฒน์ จำตา, ธนเดช เอื้อศรี, สุริยะ

มาธรรม. (2568). การบริหารงานภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580).

*วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(1), 145-159.

- พระมหาสุทิตย์ อาภากะโร (อบอู่่น). (2548). นวัตกรรมการเรียนรู้ : คน ชุมชน และการพัฒนา.  
กรุงเทพมหานคร : โครงการสร้างเสริมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส).
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และพรณทิพย์ เพชรมาก. (2551). การบริหารสังคม ศาสตร์แห่งศตวรรษ เพื่อ  
สังคมไทยและสังคมโลก. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2555). การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โพธิ์เพชร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุนน อมรวีวัฒน์. (2554). มุมมองแนวคิดความรู้เกี่ยวกับศึกษานิเทศก์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุรพล สุยะพรหม. (2564). การบริหารจัดการองค์กรด้วยอริยสัจ 4: แนวคิดและการประยุกต์ใช้.  
วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 17(2), 1-16.
- สุวัฒน์ วงศ์ปิยะสถิตย์. (2561). การบริหารจัดการตามแนวพระพุทธศาสนา. วารสารพุทธศาสตร์  
ปริทรรศน์, 13(2), 1-20.
- Allison, P. D. (2003). Missing data techniques for structural equation modeling. *Journal of Abnormal Psychology*, 112(4), 545-557.
- Al-Mamary, Y. H., & Alshallaqi, M. (2022). Exploring the influence of potential entrepreneurs' personality traits on entrepreneurial intentions of Saudi students. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-14.
- Andersson, P., & Köpsén, S. (2015). Continuing professional development of VET teachers: Participation and learning in communities of practice. *Vocations and Learning*, 8(1), 45-64.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40 (1), 8-34.

- Barley, S. R., & Kunda, G. (1992). Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363–399.
- Baumeister, R. F. (2012). Self-control, ego depletion, and social psychology's replication crisis. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 305–307.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115–128.
- Berliner, D. C. (1986). In pursuit of the expert pedagogue. *Educational Researcher*, 15(7), 5–13.
- \_\_\_\_\_. (2004). Describing the behavior and documenting the accomplishments of expert teachers. *Bulletin of Science, Technology & Society*, 24(3), 200–212.
- Brockhaus, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3), 509–520.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258.
- Cardoso, A. P., et al. (2017). Conscientiousness and intrinsic motivation as predictors of academic achievement. *Teme*, 41(4), 975–990.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75–87.
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492–511.
- Crowston, K. (1997). A coordination theory approach to organizational process design. *Organization Science*, 8(2), 157–175. <https://doi.org/10.1287/orsc.8.2.157>

- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1–44.
- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Degefu, M. E., Verma, P., & Ranabhat, D. (2024). Entrepreneurial mindset assessment: A systematic literature review using PRISMA model. *F1000Research*, 13, 1020. <https://doi.org/10.12688/f1000research.164307.2>.
- De la Gala Velásquez, B., Hurtado Palomino, A., Monroy Villena, A., & Gomez Villegas, O. (2024). Roots of the entrepreneurial mindset in university students. *The International Journal of Management Education*, 22(3), Article 101049. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.101049>.
- Dorji, T., & Karma, P. (2018). Entrepreneurial characteristics amongst university students (RUB). *Bhutan Journal of Business and Management*, 1(1), 45–60.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.
- Felix, C. O., & Ngene, B. (2015). Entrepreneurial characteristics and performance of small and medium enterprises in Nigeria. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(8), 140–163.
- Flamholtz, E. G., Das, T. K., & Angeles, A. S. (1985). Toward an integrative framework of organizational control. *Accounting, Organizations and Society*, 10(1), 35–50.
- Gartner, W. B. (1988). “Who is an entrepreneur?” is the wrong question. *American Journal of Small Business*, 12(4), 11–32.

- Gerbing, D. W., & Anderson, J. C. (1988). An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25(2), 186-192.
- Gurung, S. (2023). Leadership in management: A dialectical concept of Buddhism. *Lumbini Buddhist University Journal*, 5(1), 45–68.
- Halisçelik, E., & Soytaş, M. A. (2019). Sustainable development from millennium 2015 to Sustainable Development Goals 2030. *Sustainable Development*, 27(4), 545-572.
- Hanh, T. N. (2019). The art of mindful leadership: Buddhist perspectives on organizational management. *Mindfulness*, 10(12), 2465-2477.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2013). The power of professional capital. *Journal of Staff Development*, 34(3), 36–39.
- Hashim, S., Vongkulluksn, V. W., & others. (2020). TVET teacher professional competency framework in Industry 4.0 era. *Universal Journal of Educational Research*, 8(4), 1479–1488.
- Hsing Yun. (2023). Humanistic Buddhism: Buddhist management. *Hualin International Journal of Buddhist Studies*, 2(2), 211–230.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hu, M. (2023). Buddhist management: Theoretical and practical applications of Humanistic Buddhism. *Hualin International Journal of Buddhist Studies*, 2(2), 135–156.
- Huang, K.-C. (2019). Humanistic Buddhism as an approach to management. *Journal of Buddhist Studies*, 3(1), 15–32.

- \_\_\_\_\_. (2021). Humanistic Buddhism and organizational behavior. *International Journal of Social Sciences and Research*, 8(3), 512–528.
- Huber, L. R., Sloof, R., & Van Praag, M. (2014). The effect of early entrepreneurship education: Evidence from a randomized field experiment. *European Economic Review*, 72, 76–97.
- IJCRT. (2023). Iddhipada: The four qualities for success. *International Journal for Creative Research Thoughts*. <https://ijcrt.org/papers/IJCRT2203242.pdf>
- Intarakamhang, U., Macaskill, A., & Prasittichok, P. (2020). Mindfulness interventions reduce blood pressure in patients with non-communicable diseases: A systematic review and meta-analysis. *Heliyon*, 6(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03834>
- Ismail, N., Yusof, N., & Abdullah, S. (2023). A comparative study of digital competencies among TVET teachers in selected ASEAN countries. *Journal of Technical Education and Training*, 15(2), 45–60.
- JdeS. (2018). A Buddhist model for management. *Journal of Management Spirituality*, 5(2), 101–120.
- Johansen, B. C., & Gopalakrishna, D. (2016). A Buddhist View of Adult Learning in the Workplace. *Advances in Developing Human Resources*, 18(3), 286–299.
- Jöreskog, K. G. (1993). Testing structural equation models. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 294–316). Sage Publications.
- Kamaruddin, I., Osman, Z., & Abdul Majid, F. (2017). Competencies of vocational teacher: A personnel measurement framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(14), 132–143.
- Kerestešová, M. (2012). The model of motivating planning and planning motivation. *Human Resources Management & Ergonomics*, 6(2), 120–131.

- Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Xu, T. (2018). Personality traits of entrepreneurs: A review of recent literature. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 14(3), 279–356.
- Khan, M. A., et al. (2022). Role of personality traits for entrepreneurial intentions of young entrepreneurs: A case study of higher education institution. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–15.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130–151.
- Koh, H. C. (1996). Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics: A study of Hong Kong MBA students. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 12–25.
- Kovács, G. (2014). The theoretical foundation of Buddhist management practices. *Journal of Management Development*, 33, 751–762.
- Kusmintarti, A., Riwijanti, N. I., & Asdhani, A. (2017). Students' entrepreneur profile: A cluster of students' entrepreneurial characteristics. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 23(2), 1–12.
- Liu, X., Zhang, Y., & Chen, H. (2024). An empirical study on the evaluation and influencing factors of TVET teachers' digital competence. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–15.
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Erez, M. (1988). The determinants of goal commitment. *Academy of Management Review*, 13(1), 23–39.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172.

- Lumpkin, G. T., & Lichtenstein, B. B. (2005). The role of organizational learning in the opportunity–recognition process. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(4), 451–472.
- Macy, J. (1984). Buddhist approaches to social action. *Journal of Transpersonal Psychology*, 16(1), 41–61
- March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71–87.
- Marques, J. (2023). Buddhist-inspired management: Ethics, sustainability, and organizational well-being. *Journal of Business Ethics*, 184(1), 107-122.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
- Mullins, J. W., & Forlani, D. (2005). Missing the boat or sinking the boat: A study of new venture decision making. *Journal of Business Venturing*, 20(1), 47–69.
- Muyzenberg, L. (2014). The contribution of Buddhist wisdom to management development. *Journal of Management Development*, 33, 741-750.
- Neumann, K., Kind, V., & Harms, U. (2019). Probing the amalgam: The relationship between science teachers' content, pedagogical and pedagogical content knowledge. *International Journal of Science Education*, 41(7), 847–861.

- Nguyen, T. T., et al. (2022). The role of opportunity exploration, exploitation, and entrepreneurial intentions of the people to start-up. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 28(1), 1–13.
- Nore, H., Lahn, L. C., & Aarkrog, V. (2023). Frameworking vocational teachers' digital competences. *Nordic Journal of Comparative and International Education*, 7(3), 1–22.
- Obschonka, M., & Stuetzer, M. (2017). Integrating psychological approaches to entrepreneurship: The entrepreneurial personality system (EPS). *Small Business Economics*, 49(1), 203–231.
- Obschonka, M., & Stuetzer, M. (2017). *Small Business Economics*, 49(1), 203–231.
- Oser, F., Salzmann, P., & Heinzer, S. (2009). Measuring the competence-quality of vocational teachers: An integrating model. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 1(1), 65–83.
- Ouchi, W. G. (1977). The relationship between organizational structure and organizational control. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 95–113.
- Ozaralli, N., & Rivenburgh, N. K. (2016). Entrepreneurial intention: Antecedents to entrepreneurial behavior in the U.S.A. and Turkey. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6, 3.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). The contribution of Buddhist wisdom to management development. *Journal of Management Development*, 31(8), 743–763.
- Phra Maha Somphong. (2021). Buddhist administration for modern public organization. *South East European Journal of Public Health*, 15, 1–10.
- Phrakhru Suphachai. (2015). Buddhism doctrine and organization management. *Journal of Buddhist Studies*, 7(2), 89–110.

- Phramaha Hansa Dhammhaso. (2011). Buddhist values towards conflict and peace. In UNDV Conference Proceedings (pp. 1–15).
- PMC NCBI. (2025, September 25). Multilevel analysis of resonant leadership and organizational citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*.  
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8790548>.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78–92.
- Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education*, 93(3), 223–231.
- Crowston, K. (1997). A coordination theory approach to organizational process design. *Organization Science*, 8(2), 157–175.
- Punia, B. K., et al. (2021). Personality traits and entrepreneurial intention among chartered accountancy students. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 89–101.
- Raposo, M., & Ferreira, J. J. (2008). Entrepreneurial intention among secondary students: Findings from Portugal. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 6(3), 431–450.
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353–385.
- Rodriguez Lopez, M., & Borges Gomez, S. (2018). Entrepreneurial profile in university students: An exploratory study. *Revista de Estudios Empresariales*, 2, 45–62.

- Rokeman, N. R. M. (2025). Key competencies for TVET teachers in the age of Industry 4.0. *Akademika*, 94(3), 144–160.
- Romeu-Fontanillas, T., Guitert-Catasús, M., & Raffaghelli, J. E. (2015). Teacher collaboration network: Reflective visions from the praxis. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 12(3), 1–15.
- Saavedra, M. L., Rialp, A., & Llonch, J. (2021). Entrepreneurial competencies and intention among university students. *Journal of Entrepreneurship Education*, 24(6), 1–15.
- Turker, D., & Sonmez Selcuk, S. (2009). Which factors affect entrepreneurial intention of university students? *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 142–159.
- Salamzadeh, A., & Kirby, D. A. (2017). New venture creation: How start-ups grow? *AD-Minister*, 30, 9–29.
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review*, 26(2), 243–263.
- Sasaki, Y. (2020). A general model of Buddhism-based management. *International Journal of Social Science Research*, 8(1), 1–15.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217–226.
- Short, J. C., Ketchen, D. J., Shook, C. L., & Ireland, R. D. (2010). The concept of “opportunity” in entrepreneurship research: Past accomplishments and future challenges. *Journal of Management*, 36(1), 40–65.
- Shulman, L. S. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Researcher*, 15(2), 4–14.

- \_\_\_\_\_. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1–22.
- Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (1990). A paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 11(5), 17–27.
- Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation: An update, a review of the model's development, and a checklist to guide implementation. Paper presented at the 2003 Annual Conference of the Oregon Program Evaluators Network, Portland, OR.
- Sujarittanonta, L. (2016). Buddhist socio-cultural influences on entrepreneurial actions and performance: case of rural Thailand. *Journal for International Business and Entrepreneurship Development*.
- Suphap, S. (2021). Good governance principles in Buddhism for business and politics administration. *Migration Letters*, 18(4), 345–362.
- Tapani, A., & Salonen, T. (2019). Identifying teachers' competencies in Finnish vocational education. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 6(3), 243–267.
- Thanarat, S. (2019). Wat Nong Pah Pong: The model of organization administration based on Buddhist doctrine. *International Buddhist Studies Journal*, 10(2), 45–62.
- Veal, W. R., & MaKinster, J. G. (1999). Pedagogical content knowledge: A new construct for teacher education. *Journal of Science Teacher Education*, 10(1), 1–11.
- Verheul, I., Uhlaner, L., & Thurik, R. (2005). Business accomplishments, gender and entrepreneurial self-image. *Journal of Business Venturing*, 20(4), 483–518.

- Vorasiha, E. (2022). Media exposure through new media. *International Journal of Health Sciences*, 6(4), 1499–1505. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns4.6235>
- Welter, F., Baker, T., Audretsch, D. B., & Gartner, W. B. (2017). Everyday entrepreneurship: A call for entrepreneurship research to embrace entrepreneurial diversity. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(3), 311–321.
- Wu, J. (2025). Teachers' digital competency in vocational education. *Malaysian Research Journal*, 9(2), 1–15.
- Xu, Z., Liu, Z., & Wu, J. (2021). Buddhist entrepreneurs, charitable behaviors, and social entrepreneurship: evidence from China. *Small Business Economics*, 59, 1197-1217.
- Yampol, Y. (2024). Development of teachers' competencies in the field of education quality management: Challenges and prospects. *Scientific Notes of the Pedagogical Department*, 54, 1–12. <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2024-54-08>.
- Yangailo, T. (2022). Uncovering dominant characteristics for entrepreneurial success: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, 906921.
- Yusof, N., Abdullah, S., & Rahman, M. A. (2024). The development of digital competence model among TVET educators. *Journal of Technical and Training Research*, 6(1), 1–20.
- Zamzam, F., et al. (2013). Entrepreneurial characteristics amongst university students. *European Scientific Journal*, 9(16), 1–15.
- Zhang, L., & Li, Y. (2024). Teaching competence of TVET teachers in the digital age. *Teaching and Teacher Education*, 125, 104–120.

- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 259–271.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management, 36*(2), 381–404.
- Zhong, Z. (2024). Digital competence development in TVET with a whole- institution approach. *Vocational and Technical Education, 6*(2), 1–18.
- Zsolnai, L., & Kovács, G. (2021). Buddhist Values for Creating Mindful Markets. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 18*, 57-70.
- Zvereva, E. (2023). Digital ethics in higher education: Modernizing moral values for effective communication in cyberspace. *Online Journal of Communication and Media Technologies, 13*(2), e202319. <https://doi.org/10.30935/ojcm/13033>.
- 4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์
- กัลยามิตร. (2560). บทความ PD 007 พุทธธรรมที่ป็น 1: อิทธิบาท. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก [https://kalyanamitra.org/th/article\\_detail.php?i=15303](https://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=15303). [26 ตุลาคม 2568].
- ครูบ้านนอก. (2562). อิทธิบาท 4 ธรรมะที่ใช้ในการทำงาน ความสำเร็จ. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.kroobannok.com/34738>. [26 ตุลาคม 2568].
- พุทธวิธีการบริหาร. (2565). บทความสรุปวิชาการบริหารการศึกษา. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. [25 เมษายน 2568].
- วิกิพีเดีย. (2025). อิทธิบาท 4. <https://th.wikipedia.org/wiki/>. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก อิทธิบาท\_4. [2025, June 19].

\_\_\_\_\_ . (2025). สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3.

<https://th.wikipedia.org/wiki/>. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. [2025, July 19].

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2568). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

[ออนไลน์]. สืบค้นจาก [https://lookerstudio.google.com/reporting/145a3f16-](https://lookerstudio.google.com/reporting/145a3f16-912e-4027-be5b-c713803b75f0/page/p_0uvdtyjdad)

912e-4027-be5b-c713803b75f0/page/p\_0uvdtyjdad. [24 เมษายน 2568].

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). เทคนิคการประสานงาน (Cooperation technique)

[ออนไลน์]. สืบค้นจาก [http://www.stabundamrong.go.th/](http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b18_53.pdf)

web/book/53/b18\_53.pdf. [25 เมษายน 2568].

Aalto University. (2025). [Online]. Available from: An entrepreneurial mindset: What does it mean in teaching? [2025, Janly 19].

Ahead App. (2025). 5 essential Buddhist mindfulness practices for busy professionals.

[Online]. Available from: [https://ahead-](https://ahead-app.com/blog/mindfulness/5-essential-buddhist-mindfulness-practices-for-busy-professionals)

app.com/blog/mindfulness/5-essential-buddhist-mindfulness-practices-for-busy-professionals. [2025, Janly 19].

Appreciating People. (2025). Passion and enthusiasm: Why they're the key to strategic

planning. [Online]. Available from: [https://appreciatingpeople.co.uk/passion-](https://appreciatingpeople.co.uk/passion-and-enthusiasm-why-theyre-the-key-to-strategic-planning)

and-enthusiasm-why-theyre-the-key-to-strategic-planning. [2025, June 19].

Barrera-Pedemonte, F. (2016). [Online]. Available from: Empowering teachers with

high-quality professional development. OECD Education and Skills Today.

[2025, July 19].

Bosman, L. (2024). Universities need to prioritise the entrepreneurial mindset, not just

new ideas. The Conversation. [2025, Janly 19].

Buck Institute for Education (PBLWorks). (2025, May 8). What is project-based

learning? PBLWorks.

Business.com. (2025). Frederick W. Taylor & the principles of scientific management. [Online]. Available from: <https://www.business.com/articles/management-theory-of-frederick-taylor>. [2025, Janly 19].

BVOP. (2021). The five functions of Fayol's management. [Online]. Available from: <https://bvop.org/journal/five-functions-fayol-management>. [2025, Janly 19].

CCARE Stanford. (2025). If you want to lead, compassion and mindfulness are fundamental for leadership. [Online]. Available from: <https://ccare.stanford.edu/applied-compassion-training/why-compassion-is-fundamental-for-leadership>. [2025, Janly 19].

CMI Universal. (n.d.). The intimate link between consciousness, discerning, and servant leadership. [Online]. Available from: <https://www.cmiuniversal.com/en/the-intimate-link-between-conscious-discerning-and-servant-leadership>. [2025, Janly 19].

Columbia Center for Teaching and Learning. (2022). Getting started with active learning. Columbia University. [2025, Janly 19].

Creatrix Campus. (2023). What is curriculum development? Understanding the fundamentals. Creatrix Campus Blog. [2025, Janly 19].

Curriculum development. (2013). In Wikipedia. [Online]. Available from: [https://en.wikipedia.org/wiki/Curriculum\\_development](https://en.wikipedia.org/wiki/Curriculum_development). [2025, Janly 19].

Desklib. (2023). Understanding the Timmons entrepreneurial process model. [2025, July 19].

Discourse SuttaCentral. (2017). What do EBTs say about *vīmaṃsā*, *iddhipāda*? [Online]. Available from: <https://discourse.suttacentral.net/t/what-do-ebts-say-about-vima-sa-iddhipada/5285>. [[2025, Janly 19].]

EdTechReview. (2025). Curriculum innovation in higher education: For next generation learning process and factors. EdTechReview. [2025, Janly 19].

ESMT Berlin. (2025). What is entrepreneurship? Definition, concept & examples. ESMT Knowledge. [Online]. Available from: <https://esmt.berlin/knowledge/what-is-entrepreneurship>. [2025, Janly 19].

Financial Executives. (2025). Emotional quotient (EQ): The key to authentic leadership. [Online]. Available from: [https://www.financialexecutives.org/FEI-Daily/January-2025-\(1\)/Emotional-Quotient-\(EQ\)-The-Key-To-Authentic-Leade.aspx](https://www.financialexecutives.org/FEI-Daily/January-2025-(1)/Emotional-Quotient-(EQ)-The-Key-To-Authentic-Leade.aspx) [2025, Janly 19].

Georgia State University Perimeter College. (2024). Entrepreneurial mindset.

Getbravo. (2025). How organizational structure influences employee engagement and morale. [Online]. Available from: <https://getbravo.io/organizational-structure-influences-employee-engagement>. [2025, Janly 19].

Health Knowledge. (2025). Theories of strategic planning. [Online]. Available from: <https://www.healthknowledge.org.uk/public-health-textbook/organisation-management/5d-theory-process-strategy-development/strategic-management>. [2025, Janly 19].

Houghton Mifflin Harcourt. (2025). What is pedagogical content knowledge? HMH Blog. [2025, Janly 19].

HR Note Asia. (2019). ทฤษฎี POCCC คืออะไร? แนวคิดการบริหารจัดการของ Henri Fayol. [Online]. Available from: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190626-poccc-henri-fayol>. [2025, Janly 19].

Princess Chulabhorn Science Park. (n.d.). เทคนิคการประสานงานที่ดี. [Online]. Available from: <https://eqa.pcru.ac.th/QA/doc/km/good%20practice%2026864.pdf>. [2025, Janly 19].

- Kigotho, W. (2023). Social media addiction takes a toll on academic performance. University World News. [Online]. Available from: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20230514192452245>. [2025, Janly 19].
- Martin, K. (2019). How teacher networks can facilitate deeper collaboration. Education Week. [2025, Janly 19].
- Masters in Minds. (2025, October 24). Conscious leadership: A pathway to authentic and purpose-driven decision-making. <https://www.mastersinminds.com/conscious-leadership-a-pathway-to-authentic-and-purpose-driven-decision-making>. [2025, Janly 19].
- Paryono. (2022). Preparing TVET teachers in response to COVID-19 and Industry 4.0. Paper presented at the 10th SEAMEO–Tsukuba Conference. [2025, Janly 19].
- PhantranNet. (2025, August 4). Feedback control model. [Online]. Available from: <https://phantran.net/feedback-control-model>. [2025, Janly 19].
- Project-based learning. (2025). In Wikipedia. [Online]. Available from: [https://en.wikipedia.org/wiki/Project-based\\_learning](https://en.wikipedia.org/wiki/Project-based_learning). [2025, Jane 19].
- Queen’s University, Centre for Teaching and Learning. (2022, November 21). Inquiry-based learning. Queen’s University. [2025, Jane 19].
- Redecker, C. (2017). European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu. Publications Office of the European Union. [Online]. Available from: <https://doi.org/10.2760/159770>. [2025, Jane 19].
- Simplilearn. (2025). Henri Fayol’s 14 principles of management with examples. [Online]. Available from: <https://www.simplilearn.com/principles-of-management-by-Henri-Fayol-article>. [2025, Jane 19].

- Solis, A. (2009). Pedagogical content knowledge: What matters most in the professional learning of content teachers. *IDRA Newsletter*, 36(6), 1–4.
- Structural Learning. (2025). Pedagogical content knowledge: Theory and models. *Structural Learning Blog*. [2025, August 19].
- Sukhothai Thammathirat Open University. (2023). Types of coordination. Department of Management Science. [Online]. Available from: <https://mgtsci.stou.ac.th/types-of-coordination>. [2025, June 19].
- Technology integration. (2005–2025). In Wikipedia. [Online]. Available from: [https://en.wikipedia.org/wiki/Technology\\_integration](https://en.wikipedia.org/wiki/Technology_integration). [2025, June 19].
- Thinkers50. (2025). Henry Mintzberg on strategic planning. <https://thinkers50.com/blog/mintzberg-on-strategic-planning>. [19 June 2025].
- TVET Journal. (2022). TVET: Scaffolding digital skills to the future. *TVET Journal*. [Online]. Available from: <https://tvetjournal.com/tvet-tools/tvet-digital-skills-frameworks>. [2025, August 19].
- UCLA Teaching & Learning Center. (2025). Active learning. University of California, Los Angeles. [Online]. Available from: <https://teaching.ucla.edu/resources/teaching-guides/active-learning/>. [2025, June 19].
- Voltage Control. (2025, December 29). The crucial role of emotional intelligence and empathy in modern leadership. [Online]. Available from: <https://voltagecontrol.com/articles/the-crucial-role-of-emotional-intelligence-and-empathy-in-modern-leadership>. [2025, Janly 19].
- Wang, C., Zhang, Y., Li, J., & Chen, H. (2025). Beyond mindfulness: How Buddhist meditation transforms consciousness through distinct psychological pathways. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1649564. [Online]. Available from: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12358409>. [2025, Janly 19].



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

#### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| 1) ดร.สิทธิศักดิ์ เพิ่มพูล | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น    |
| 2) นายสุรชัย ใหม่คามิ      | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น |
| 3) ว่าที่ ร.ต.ไชยา ทับวิธ  | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น |

#### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย แบบสอบถาม CVI

##### (Content validity index)

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| 1) พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร. | รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตร้อยเอ็ด                                |
| 2) ผศ.ดร.กุหลาบ ปุริสาร    | ตำแหน่งรองคณบดี ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ<br>วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย                            |
| 3) ผศ.ดร.อำนาจ ชนะวงศ์     | ตำแหน่งประธานหลักสูตรบริหารการศึกษาศาสตร์<br>คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย              |
| 4) พระครูชัยรัตน์นาร, ดร.  | ตำแหน่งอาจารย์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต<br>มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด |
| 5) ดร.บรรจง ลาวะสี         | ตำแหน่งอาจารย์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต<br>มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด |

#### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสัมมนาเพื่อประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ

##### (Connoisseurship)

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| 1) ดร.เอกลักษณ์ บุญท้าว  | ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยและการบริหารการศึกษา<br>ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษามหาสารคาม |
| 2) ดร.สำอองค์ จันทนตรี   | ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารสถานศึกษา<br>ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนพยุภุมิวิทยาคาร                     |
| 3) ดร.ปรีชา การสอาด      | ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารสถานศึกษา<br>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนบรบือวิทยาคาร                          |
| 4) ดร.ฐิตารีย์ วิลัยเลิศ | ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยและการบริหารการศึกษาศึกษา   |

- ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
- 5) ดร.วรพล ทิวเฮือง ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยและการบริหารการศึกษาศึกษา  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด
- 6) นายสุภชัย รอยศรี ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารสถานศึกษา  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพยัคฆภูมิพิสัย
- 7) ดร.บรรจง ลาวะสี ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- 8) พระครูชัยรัตน์นगर, ดร. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- 9) ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- 10) พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- 11) ผศ.ดร. ปิยศักดิ์ ถิอาสนา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยและการบริหารการศึกษาศึกษา  
ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- 12) ดร. พิมริดา เนียมโงน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย  
ตำแหน่ง นักวิจัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 13) ดร. ธวนนท์ เนียมโงน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย  
ตำแหน่ง นักวิจัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## ภาคผนวก ข

### หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

### หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ เก็บข้อมูลเบื้องต้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเสียงเมือง ตำบลกงลาน

อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

โทร. ๐-๕๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๕๓๕๑-๕๖๑๘

www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๓๒๖

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น

เจริญพร ร.ต.ไชยา หับวีร

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา โสขพิษเปียนนักศึกษา ๒๖๓๐๗๔๐๕๓๒๐๑๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ  
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารตามหลักทฤษฎีที่ส่งผล  
ต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ (A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING  
STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE  
NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)" มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อใช้  
ประกอบการสร้างเครื่องมืองานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพร  
มายังท่านได้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ว่าที่ ร.ต.

ไชยา หับวีร

รองผู้อำนวยการ

ผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๕๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๕๓๕๑-๕๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฎิณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๕๗-๒๐๐๐๐

นักศึกษา โทร. ๐๘๔ ๐๒๗๔๔๕๕





มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน  
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐ ๑๖๖

๙๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
เลขรับ... 5656
วันที่... 1 ต.ค. 2568
เวลา.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น

เจริญพร นายสิทธิศักดิ์ เพิ่มพูล

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ ถิอาสนา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๑๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของ  
นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A MANAGEMENT MODEL  
BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING THE ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS OF  
STUDENTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION  
INSTITUTE)” มีความประสงค์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อใช้ประกอบการสร้างเครื่องมืองานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน  
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เรียน ผู้อำนวยการ  
เพื่อโปรด ( ) ทราบ  พิจารณา  
เห็นควรมอบ

- ( ) ฝ่ายวิชาการ  
( ) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ  
( ) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน  
( ) ฝ่ายบริหารทรัพยากร

.....  
.....  
.....

.....1.ต.ค. 2568.....

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร

(พระเมธีวัชรภรณ์, รัช.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
ผู้ประสานงาน นางจันทิพย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗๒๐๐๑  
นักศึกษา โทร. ๐๘-๔๐๒๗-๔๔๕๕

นายสิทธิศักดิ์ เพิ่มพูล  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

# หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย CVI

**มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**  
**วิทยาเขตร้อยเอ็ด**  
 ถนนเสด็จเมือง ตำบลคงสถาน  
 อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐  
 โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
 www.rec.mbu.ac.th



ที่ ฮว ๗๔๑๗/ว ๐๖๕๓

๖๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

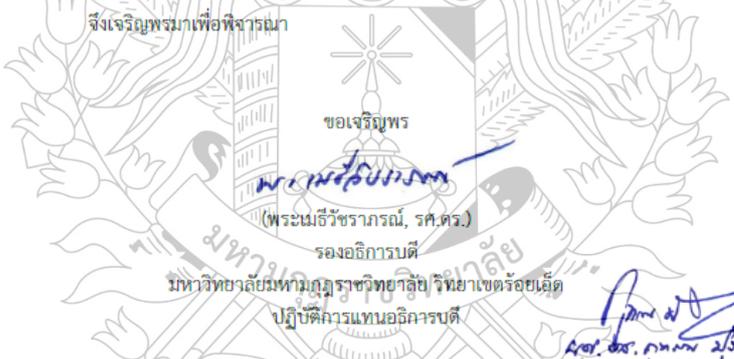
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ผศ.ดร.กุหลาบ ปรีสาร

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ ถีอาสา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๑๐ นักศึกษา  
 หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ  
 ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผล  
 ต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค  
 ตะวันออกเฉียงเหนือ (A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING  
 STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE  
 NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ  
 เครื่องมือ (CVI) เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพร  
 มายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา



ขอเจริญพร

*(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)*

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

*(Handwritten signature and date)*  
 ๒ สิงหาคม ๒๕๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
 โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
 ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๐๐  
 นักศึกษา โทร. ๐๘๔ ๐๒๗๔๔๕๕



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔  
 ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๘๓ วันที่ 1๕ สิงหาคม ๒๕๖๘  
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (CVI)

เรียน พระเมธีวีชราภรณ์, รศ.ดร.

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ ถืออาสนา เลขาธิการเป็นนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๑๐ นักศึกษา  
 หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ  
 ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผล  
 ต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค  
 ตะวันออกเฉียงเหนือ (A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING THE  
 ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS OF STUDENTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER  
 THE NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
 ตรวจสอบเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน  
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

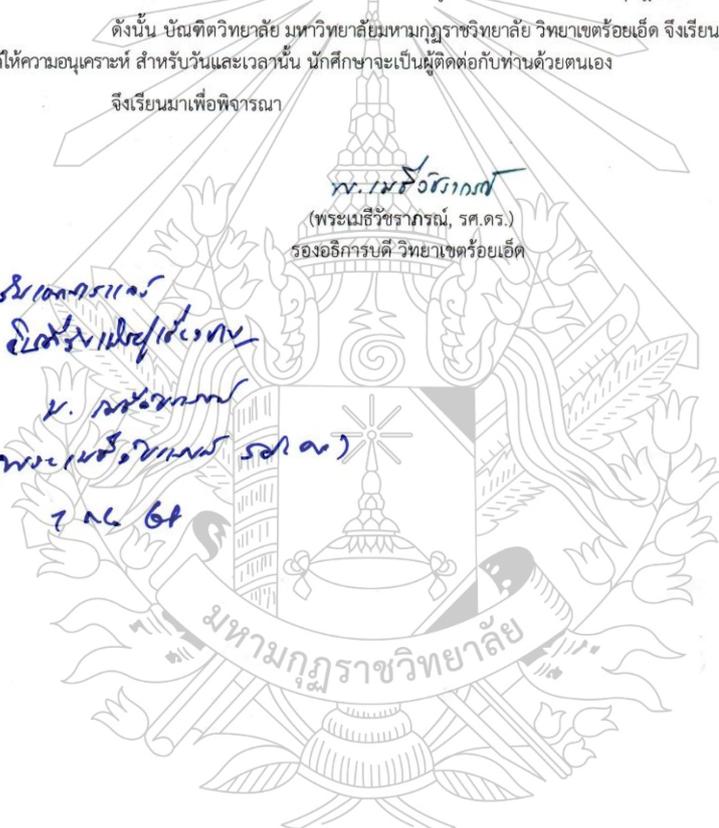
จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

พระเมธีวีชราภรณ์  
 (พระเมธีวีชราภรณ์, รศ.ดร.)  
 รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

- วัฒนาภรณ์  
 - อธิราชกุล/อ.อ.อ.อ.

น. วัฒนภรณ์  
 (พระเมธีวีชราภรณ์ รศ.ดร.)

๗ ๙ ๖๘



# หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ Try-Out

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย  
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
 ถนนเสด็จเมือง ตำบลดงลาน  
 อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐  
 โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
 www.rec.mbu.ac.th



วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย  
 รับที่ 3564  
 วันที่ 16 ต.ค. 2568  
 เวลา.....

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๓๓/พ

๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ ถี้อสนว เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๑๐ นักศึกษา  
 หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย  
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผล  
 ต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค  
 ตะวันออกเฉียงเหนือ (A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING  
 STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE  
 NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้  
 เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพร  
 มายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

เรียน เสนอผู้อำนวยการ

๑. เพื่อโปรดทราบ

๒. เห็นควรแจ้ง  แจ้ง ๕ ฝ่ายทราบ

รอง ผอ.ฝ่ายบริหารทรัพยากร  รอง ผอ.ฝ่ายวิชาการ ขอเจริญพร

รอง ผอ.ฝ่ายแผนงานฯ  รอง ผอ.ฝ่ายสนับสนุน

๓. เห็นควรมอบ.....

16 ต.ค. 2568

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๐๐

นักศึกษา โทร. ๐๘๔ ๐๒๗๔๔๕๕

(นางสุริรัตน์ กงเพชร)  
 รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง  
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหนองคาย





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
ถนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน  
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
www.rec.mbu.ac.th

วิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น  
เลขที่รับ 1868  
วันที่ 21 พ.ค. 2568  
เวลา 10.00 น.  
 E-office  อื่นๆ

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๔๑๗

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ ถิอาสนา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๑๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ  
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผล  
ต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ (A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING  
STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE  
NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)" มีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์แจก  
แบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทย  
นิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายัง  
ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ คณะผู้บริหารและบุคลากรครู ทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ

- เพื่อโปรดทราบ
- เห็นควรมอบ.....
- อื่นๆ.....

แบบสอบถาม (วิจัย)

ขอเจริญพร

พ. หนึ่งวิฑูรย์

(พระเมธีวีฑูรย์, รัช.ดร.)

รองอธิการบดี

(นางสาวกุสุมา สุทธิรักษา)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร

๒๑ พ.ค. ๖๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๐๐

นักศึกษา โทร. ๐๘๔ ๐๒๗๔๔๕๕

๒๑/๕๖  
๒๑ พ.ค. ๖๘

## QR CODE แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาใน  
สถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” (A MANAGEMENT  
MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING STUDENTS’  
ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE  
NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)



<https://bit.ly/EdD66>

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณพระคุณผู้ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์  
การทำแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

นายเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

หากมีท่านข้อสงสัยสามารถติดต่อ โทรศัพท์ 084-027-4455

## ภาคผนวก ง

## เครื่องมือแบบสัมภาษณ์-แบบสอบถาม-แบบประเมิน



สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น)  
 เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ  
 ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

## ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบการวิจัยเรื่อง โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการของ  
 นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ผู้วิจัย** นายเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผั่นสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

## คำชี้แจง

1. การศึกษาเรื่อง โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการ  
 ของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นส่วนหนึ่ง  
 ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
 มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการ  
 วิจัย

2. รูปแบบของแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

3. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดย  
 ผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์และบันทึกภาพร่วมกับผู้ให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้ง  
 บันทึกเสียงไปพร้อมกับการสรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบ  
 หลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ และจะสรุปผลของการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์  
 ทุกครั้ง



แบบตอบรับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น)

เกี่ยวกับการกำหนด องค์ประกอบและตัวบ่งชี้

การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา

สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

\*\*\*\*\*

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง หน้าที่ .....

หน่วยงานปัจจุบัน .....

หมายเลขโทรศัพท์ .....

Email: .....

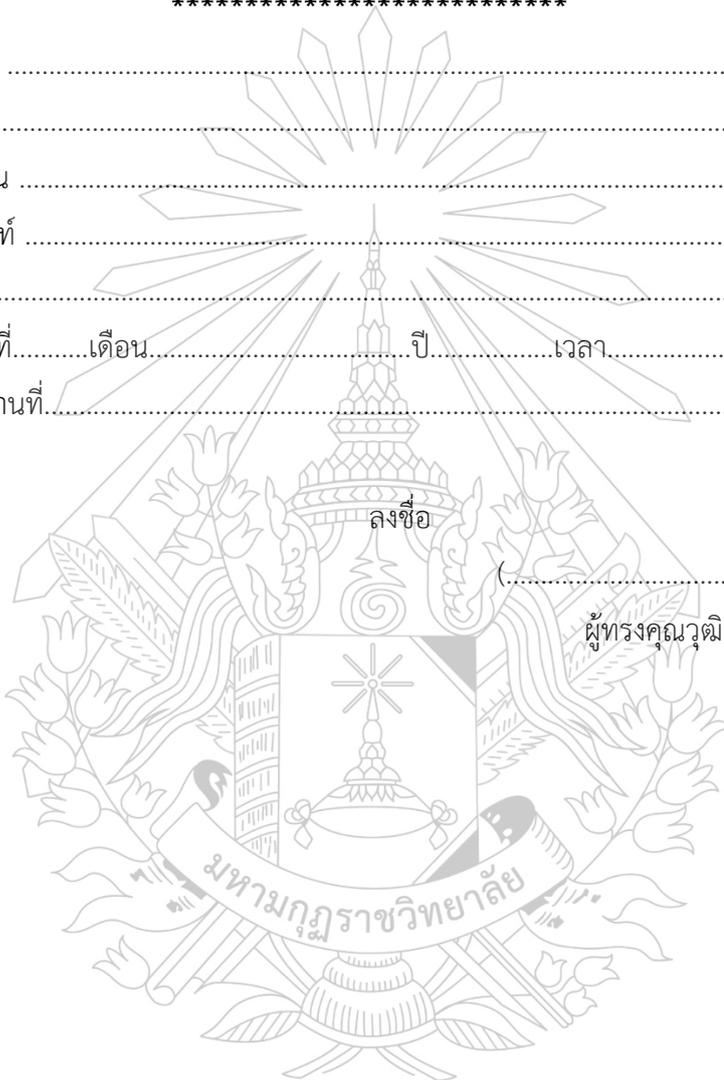
สัมภาษณ์ ณ วันที่.....เดือน.....ปี.....เวลา.....

สัมภาษณ์ ณ สถานที่.....

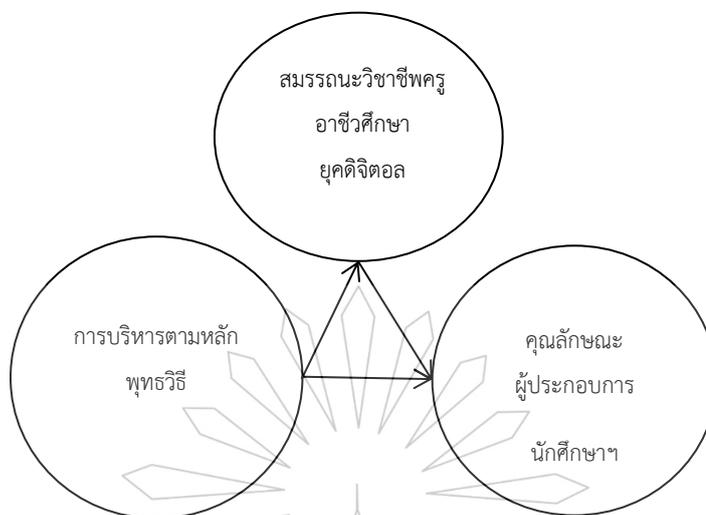
ลงชื่อ

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ



## ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้



แนวคิดสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Framework)

1. องค์กรประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์กรประกอบ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี

(Management according to Buddhist principles)

1.2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล

(Professional competence of vocational teachers in the digital era)

1.3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา

(Characteristics of vocational student entrepreneurs)

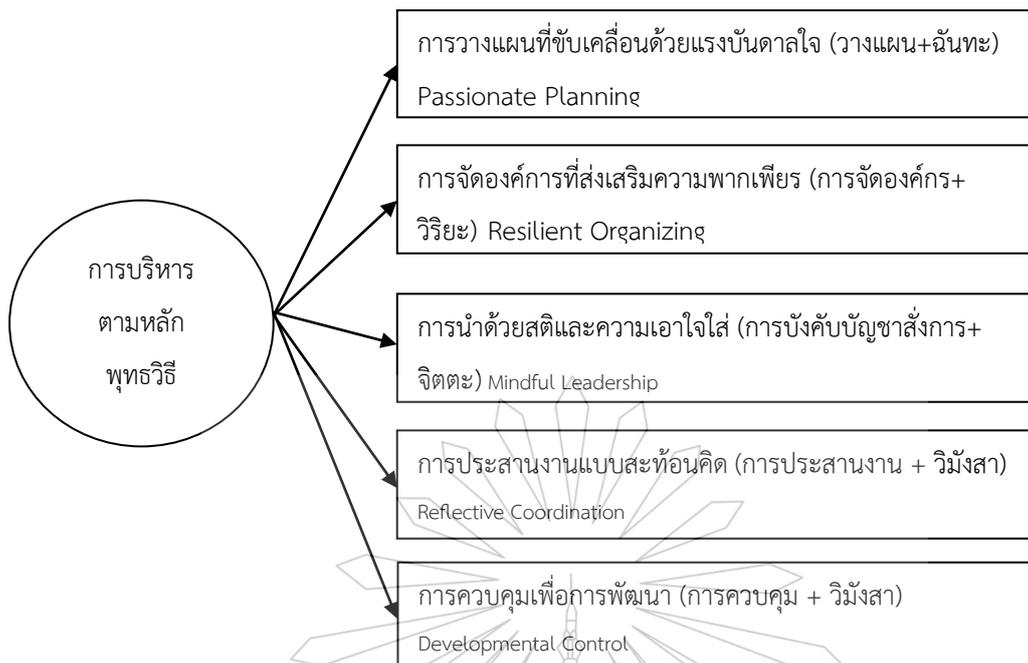
ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....



2. จากองค์ประกอบหลักการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริหารตามหลักพุทธวิธี (Management according to Buddhist principles) ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 2.1 การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning)
- 2.2 การจัดการที่ส่งเสริมความพากเพียร (Resilient Organizing)
- 2.3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership)
- 2.4 การประสานงานแบบสะท้อนคิด (Reflective Coordination)
- 2.5 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control)

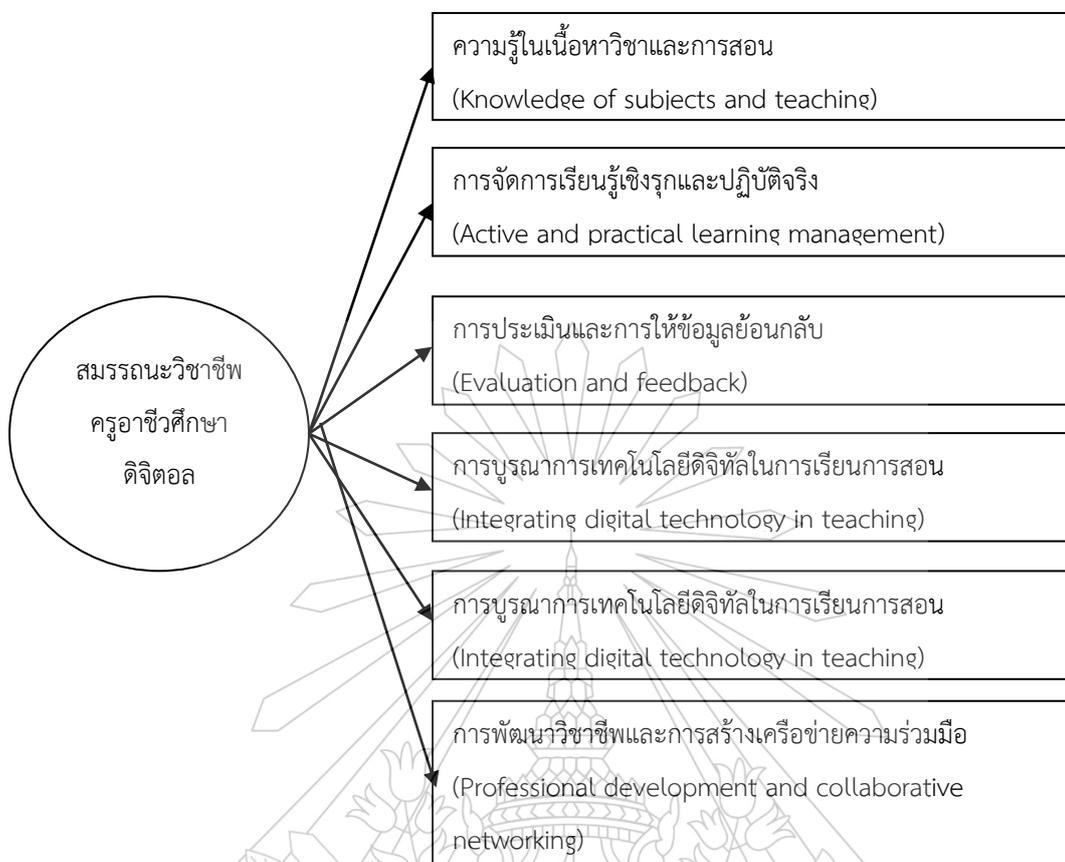
ท่านคิดว่ามีเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....



3. จากองค์ประกอบหลักการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era) ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 3.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน  
(Knowledge of subjects and teaching)
- 3.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง  
(Active and practical learning management)
- 3.3 การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback)
- 3.4 การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม  
(Curriculum development and innovation)
- 3.5 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน  
(Integrating digital technology in teaching)

### 3.6 การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

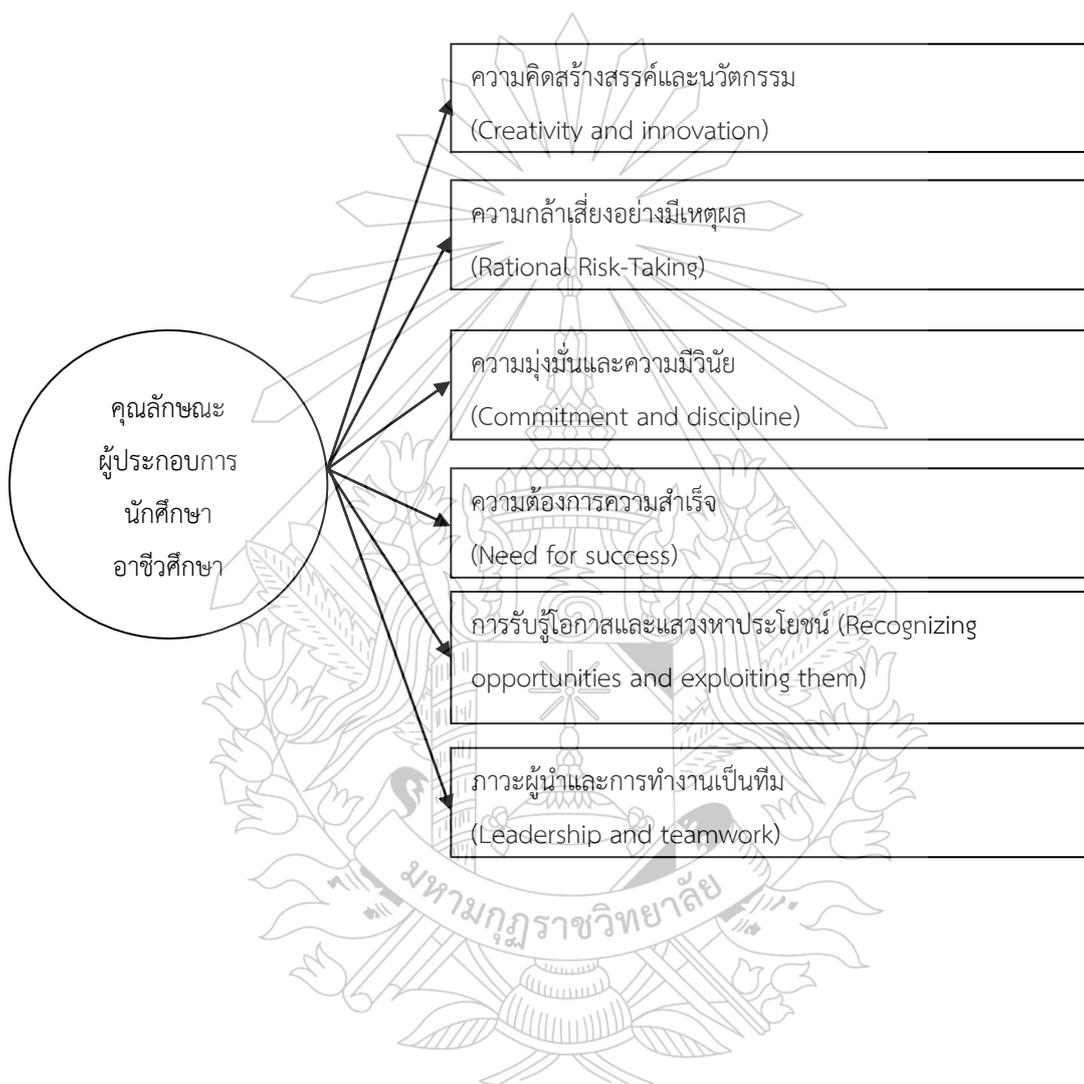
(Professional development and collaborative networking)

ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....



4. จากองค์ประกอบหลักการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs) ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 4.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation)
- 4.2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Rational Risk-Taking)
- 4.3 ความมุ่งมั่นและความมีวินัย (Commitment and discipline)
- 4.4 ความต้องการความสำเร็จ (Need for success)
- 4.5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์  
(Recognizing opportunities and exploiting them)
- 4.6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and teamwork)

ท่านคิดว่ามีเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

นายเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา

ผู้วิจัย





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา  
ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

(A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING  
STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS  
UNDER THE NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)

### คำอธิบาย

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ใช้สำหรับสอบถามข้อมูลจาก ผู้บริหารและบุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มุ่งสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** องค์ประกอบของการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ระบุชื่อผู้ตอบ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างยั่งยืนต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2. ตำแหน่งปัจจุบัน

1. ผู้บริหาร  2. ครูผู้สอน

3. อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี  
 2. 31 - 40 ปี  
 3. 41 - 50 ปี  
 4. มากกว่า 50 ปี

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ปริญญาตรี สาขา / วิชา.....  
 2. ปริญญาโท สาขา / วิชา.....  
 3. ปริญญาเอก สาขา / วิชา.....

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี  
 2. 5 - 10 ปี  
 3. 11 - 20 ปี  
 4. 21 - 30 ปี  
 5. มากกว่า 30 ปี

6. สถานศึกษา

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด  
 2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น  
 3. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม  
 4. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 2 องค์ประกอบการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการ  
ของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือมีการปฏิบัติระดับใดใน  
สถานศึกษาของท่าน และโปรดตอบทุกข้อ

ท่านคิดว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ  
ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตาม  
รายการต่อไปนี้อยู่ในเห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติในระดับมาก  
3 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง  
2 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติในระดับน้อย  
1 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>1. การบริหารตามหลักพุทธวิธี (Management according to Buddhist principles)</b>							
<b>1.1 การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning)</b>							
1	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างความหวังและแรงบันดาลใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Planning + ฉันทะ)						
2	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจและสร้างคุณค่าต่อสังคม (Organizing + วิริยะ)						
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอาใจใส่และความตั้งใจจริงในการวางแผนงาน (Commanding + จิตตะ)						
4	ผู้บริหารนำแนวคิดใหม่และวิธีการสร้างสรรค์มาใช้ในการวางแผนงาน (Coordinating + วิมังสา)						
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนด้วยความกระตือรือร้น (Controlling + วิมังสา)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>1.2 การจัดการที่ส่งเสริมความพากเพียร (Resilient Organizing)</b>							
1	ผู้บริหารสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและเข้มแข็ง (Flexible and Strong Organizational Structure)						
2	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Efficient and Sustainable Resource Allocation)						
3	ผู้บริหารสร้างทีมงานที่มีความมุ่งมั่นและเข้มแข็ง (Committed and Resilient Team Building)						
4	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความพากเพียร (Culture of Perseverance)						
5	ผู้บริหารจัดระบบงานที่รองรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Development System)						
<b>1.3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership)</b>							
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ผู้นำด้วยความตระหนักรู้ในสถานการณ์และผลกระทบของการตัดสินใจ (Conscious and Aware Leadership)						
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ต่อความต้องการและสวัสดิภาพของบุคลากรอย่างจริงจัง (Genuine Care for Personnel)						
3	ผู้บริหารแสดงความตั้งใจจริงและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำอย่างเต็มความสามารถ (Intentional and Committed Performance)						
4	ผู้บริหารตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ใช้ปัญญา วิจารณ์ญาณ และพิจารณาผลกระทบในระยะยาว (Wise and Prudent Decision Making)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>1.3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership) (ต่อ)</b>							
5	ผู้บริหารสื่อสารและให้คำแนะนำด้วยความใส่ใจเมตตา และความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Compassionate Communication)						
<b>1.4 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Reflective Coordination)</b>							
1	ผู้บริหารประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ด้วยการพิจารณาความเชื่อมโยงและผลกระทบอย่างรอบคอบ (Contemplative Coordination)						
2	ผู้บริหารติดตามและประเมินประสิทธิภาพของการประสานงานเพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุง (Regular Coordination Assessment)						
3	ผู้บริหารสะท้อนคิดและสกัดบทเรียนจากประสบการณ์การประสานงานเพื่อการพัฒนาในอนาคต (Learning from Coordination Experience)						
4	ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงวิธีการประสานงานอย่างต่อเนื่องเนื่องจากผลการสะท้อนคิด (Continuous Coordination Improvement)						
5	ผู้บริหารสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานด้วยการแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์ (Reflective Communication)						
<b>1.5 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control)</b>							
1	ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานด้วยเจตนาเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ (Development-Oriented Monitoring and Evaluation)						
2	ผู้บริหารให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและนักศึกษา (Constructive Feedback)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>1.5 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control) (ต่อ)</b>							
3	ผู้บริหารใคร่ครวญและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานอย่างลึกซึ้งเพื่อหาแนวทางพัฒนา (Reflective Analysis of Performance)						
4	ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจากผลการสะท้อนคิด (Continuous System Improvement)						
5	ผู้บริหารใช้ประสบการณ์และข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร (Learning from Experience and Mistakes)						
<b>องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era)</b>							
<b>2.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Knowledge of subjects and teaching)</b>							
1	ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและทันสมัยในสาขาวิชาที่สอน รวมถึงการพัฒนาตามเทคโนโลยีใหม่ (Subject Matter Expertise)						
2	ครูเข้าใจในหลักการจิตวิทยาการเรียนรู้ ทฤษฎีการสอน และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Teaching Principles and Theories)						
3	ครูมีทักษะในการผสมผสานความรู้เนื้อหาวิชากับเทคนิคการสอนที่เหมาะสมสำหรับแต่ละหัวข้อ (Pedagogical Content Knowledge)						
4	ครูมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะ ความต้องการ และรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา (Understanding Vocational Learners)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>2.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Knowledge of subjects and teaching) (ต่อ)</b>							
5	ครูความสามารถในการเชื่อมโยงเนื้อหาทางทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงในสถานการณ์งานอาชีพ (Practical Application Knowledge)						
<b>2.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง (Active and practical learning management)</b>							
1	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริงและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (Hands-on Learning Activity Design)						
2	ครูใช้เทคนิคการสอนที่กระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแข็งขัน (Interactive Participation Promotion)						
3	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการทำโครงการและการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ (Project-based and Problem-solving Learning)						
4	ครูนำเสนอเนื้อหาและกิจกรรมที่สะท้อนสถานการณ์จริงในสถานประกอบการและตลาดงาน (Real-world Work Situation Connection)						
5	ครูจัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษาทำงานร่วมกันและเรียนรู้จากกันและกัน (Collaborative Learning and Teamwork)						
<b>2.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback)</b>							
1	ครูประยุกต์ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินผลงาน การสังเกต การทดสอบปฏิบัติ (Diverse Assessment Methods)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>2.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback) (ต่อ)</b>							
2	ครูให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ เฉพาะเจาะจง และทันเวลา เพื่อช่วยให้นักศึกษาปรับปรุงการเรียนรู้ (Constructive and Timely Feedback)						
3	ครูจัดการประเมินในสถานการณ์จริงหรือจำลอง สถานการณ์การทำงานที่สอดคล้องกับโลกแห่งการทำงาน (Authentic Assessment)						
4	ครูใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา (Assessment for Learning)						
5	ครูพัฒนาทักษะการประเมินตนเองและการประเมินร่วมกันในหมู่นักศึกษาเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Self and Peer Assessment)						
<b>2.4 การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม (Curriculum development and innovation)</b>							
1	ครูวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในหลักสูตร (Research and Development for New Knowledge Creation)						
2	ครูพัฒนาและสร้างสื่อการเรียนการสอนใหม่ที่ น่าสนใจ ทันสมัย และเหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุค ดิจิทัล (Teaching Media Innovation)						
3	ครูออกแบบหลักสูตรที่ฝังทักษะและมโนทัศน์การเป็น ผู้ประกอบการเข้าไปในเนื้อหาวิชา (Entrepreneurial Skills Integration)						
4	ครูร่วมมือกับสถานประกอบการในการออกแบบ หลักสูตรให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในการทำงาน (Industry-collaborative Curriculum Development)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>2.4 การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม (Curriculum development and innovation) (ต่อ)</b>							
5	ครูนำเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ (New Technology Application)						
<b>2.5 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน (Integrating digital technology in teaching)</b>							
1	ครูใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (LMS) ในการจัดการเรียนการสอนและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (Use of online learning platforms)						
2	ครูสามารถออกแบบสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลเชิงโต้ตอบที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้และบริบทของผู้เรียนอาชีวศึกษา (Interactive digital media design)						
3	ครูใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR/AR) หรือการจำลองสถานการณ์ดิจิทัลในการฝึกปฏิบัติทักษะวิชาชีพให้กับผู้เรียน (Virtual reality technology use)						
4	ครูสร้างระบบนิเวศดิจิทัลเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ(Digital Ecosystem)						
5	ครูส่งเสริมนักศึกษาการใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ (Learning Analytics)						
<b>2.6 การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Professional development and collaborative networking)</b>							
1	ครูแสวงหาความรู้ใหม่ การอบรม สัมมนา และพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuous Self-Learning and Development)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>2.6 การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Professional development and collaborative networking) (ต่อ)</b>							
2	ครูสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในโลกการทำงานจริง (Industry Partnership Network Building)						
3	ครูเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและผู้เชี่ยวชาญ (Knowledge Sharing with Peers and Experts)						
4	ครูเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา การนำเสนอผลงาน และกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (Academic and Professional Activity Participation)						
5	ครูใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนความรู้ และติดตามแนวโน้มในวิชาชีพ (Online Professional Networking)						
<b>องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs)</b>							
<b>3.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation)</b>							
1	นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาเชิงซ้อนและสังเคราะห์แนวทางแก้ไขด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดหรือวิธีปฏิบัติแบบดั้งเดิม (Innovative Problem-Solving Thinking)						
2	นักศึกษามุ่งมั่นการองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ que สร้างมูลค่าเพิ่มและตอบสนองความต้องการของตลาดเป้าหมาย (Knowledge Application for Innovation Creation)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>3.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation) (ต่อ)</b>							
3	นักศึกษาสามารถคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อแปลงโอกาสทางธุรกิจให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (Creative Opportunity Recognition)						
4	นักศึกษาระดมไอเดียหรือร่วมในการสำรวจ ทดลอง และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (Adoption and Application of Innovative Technology)						
5	นักศึกษาสังเคราะห์องค์ความรู้จากสหวิทยาการเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มีเอกลักษณ์และสร้างคุณค่าที่โดดเด่นแตกต่างจากคู่แข่งในตลาด (Interdisciplinary Integrative Thinking)						
<b>องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs)</b>							
<b>3.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation)</b>							
1	นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาเชิงซ้อนและสังเคราะห์แนวทางแก้ไขด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดหรือวิธีปฏิบัติแบบดั้งเดิม (Innovative Problem-Solving Thinking)						
<b>3.2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Rational Risk-Taking)</b>							
1	นักศึกษาวិเคราะห์ข้อมูลและประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจลงทุนหรือดำเนินธุรกิจใหม่ (Risk Analysis)						
2	นักศึกษากล้าตัดสินใจเสี่ยงเมื่อมีข้อมูลสนับสนุนและได้ศึกษาความเป็นไปได้อย่างเพียงพอ (Data-driven Decision)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>3.2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Rational Risk-Taking) (ต่อ)</b>							
3	นักศึกษาประเมินความคุ้มค่าระหว่างความเสี่ยงกับผลตอบแทนที่คาดหวังก่อนดำเนินการ (Return Calculation)						
4	นักศึกษาเตรียมแผนสำรองและวิธีจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ (Contingency Planning)						
5	นักศึกษยอมรับความเสี่ยงที่คำนวณแล้วและมองเป็นโอกาสในการพัฒนาธุรกิจ (Uncertainty Acceptance)						
<b>3.3 ความมุ่งมั่นและความมีวินัย (Commitment and discipline)</b>							
1	นักศึกษายึดมั่นในเป้าหมายที่ตั้งไว้และทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลสำเร็จ (Goal Commitment)						
2	นักศึกษาจัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบและปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด (Disciplined Time Management)						
3	นักศึกษาไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและพร้อมปรับกลยุทธ์เพื่อฝ่าฟันความท้าทายในการประกอบธุรกิจ (Perseverance through Obstacles)						
4	นักศึกษาควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวแม้เผชิญแรงกดดัน (Self-Control)						
5	นักศึกษารับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายและดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงตามมาตรฐาน (Mission Responsibility)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>3.4 ความต้องการความสำเร็จ (Need for success)</b>							
1	นักศึกษาตั้งเป้าหมายทางธุรกิจที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ เพื่อผลักดันศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น (Challenging Goal Setting)						
2	นักศึกษามุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและไม่พอใจกับผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานความเป็นเลิศ (Excellence Orientation)						
3	นักศึกษามีแรงผลักดันภายในที่จะบรรลุผลสำเร็จและพิสูจน์ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง (Achievement Drive)						
4	นักศึกษากำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จของตนเองและติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ (Self-measured Success)						
5	นักศึกษารู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจอย่างยิ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพยายามของตนเอง (Achievement Satisfaction)						
<b>3.5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ (Recognizing Opportunities and Exploiting Them)</b>							
1	นักศึกษสามารถระบุช่องว่างทางการตลาดและมองเห็นโอกาสทางธุรกิจจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Business Opportunity Identification)						
2	นักศึกษาประเมินความเป็นไปได้ของโอกาสทางธุรกิจ โดยวิเคราะห์ทรัพยากร ตลาด และศักยภาพการแข่งขัน (Feasibility Analysis)						
3	นักศึกษาดัดสินใจและดำเนินการอย่างรวดเร็วเมื่อพบโอกาสที่มีศักยภาพก่อนคู่แข่ง (Rapid Opportunity Response)						

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>3.5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์ (Recognizing Opportunities and Exploiting Them) (ต่อ)</b>							
4	นักศึกษาสามารถพัฒนาแผนธุรกิจและดำเนินการเพื่อแปลงโอกาสให้เป็นผลกำไรที่เป็นรูปธรรม (Opportunity Implementation)						
5	นักศึกษาใช้เครือข่ายความสัมพันธ์และพันธมิตรเพื่อขยายโอกาสและสร้างมูลค่าทางธุรกิจ (Network Exploitation)						
<b>3.6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and teamwork)</b>							
1	นักศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และสื่อสารให้สมาชิกทีมเข้าใจและร่วมมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (Shared Vision Creation)						
2	นักศึกษาส่งเสริมแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้สมาชิกทีมแสดงศักยภาพสูงสุดเพื่อความสำเร็จร่วมกัน (Motivation and Inspiration)						
3	นักศึกษามอบหมายงานตามความสามารถของเพื่อนร่วมงานและให้อำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสม (Effective Delegation)						
4	นักศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ (Collaboration Building)						
5	นักศึกษาแก้ไขความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์และเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในการพัฒนา (Conflict Management)						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ  
ผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้





**แบบประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้**

**“โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR” ไปใช้ในสถานศึกษา**

**(A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)**

**คำอธิบาย**

1. แบบประเมินเพื่อการวิจัยฉบับนี้ใช้สำหรับประเมินจาก ผู้บริหารและครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. แบบประเมินโมเดล “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR” ไปใช้ในสถานศึกษา มุ่งสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR ไปใช้ในสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** รายการประเมิน “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR” ไปใช้ในสถานศึกษา

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR” ไปใช้ในสถานศึกษา

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ระบุชื่อผู้ตอบ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนา “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR” ไปใช้ในสถานศึกษา อย่างยั่งยืนต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

#### 1. เพศ

1. ชาย       2. หญิง

#### 2. ตำแหน่งปัจจุบัน

1. ผู้บริหารสถานศึกษา       2. รองผู้บริหารสถานศึกษา       3. ครูผู้สอน

#### 3. อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี  
 2. 31 - 40 ปี  
 3. 41 - 50 ปี  
 4. มากกว่า 50 ปี

#### 4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ปริญญาตรี สาขา / วิชา.....  
 2. ปริญญาโท สาขา / วิชา.....  
 3. ปริญญาเอก สาขา / วิชา.....

#### 5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี  
 2. 5 - 10 ปี  
 3. 11 - 20 ปี  
 4. มากกว่า 20 ปี

#### 6. สถานศึกษา (วิทยาลัย)

1. การอาชีพโพนทอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด  
 2. เทคนิคน้ำพอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น  
 3. การอาชีพหนองกุงศรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์





ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การสนับสนุนและทรัพยากร (ต่อ)</b>											
16.	เอกสาร คู่มือ และสื่อประกอบที่ใช้ในการดำเนินการตามโมเดล										
17.	การสนับสนุนและให้คำปรึกษาจากทีมพัฒนาโมเดล										
18.	ระบบและเครื่องมือในการติดตามประเมินผลตามโมเดล										
<b>ภาพรวม</b>											
19.	ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำโมเดลไปใช้ในสถานศึกษา										
20.	โดยรวมต่อการนำโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR ไปใช้ในสถานศึกษา										

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 สิ่งที่ท่านประทับใจมากที่สุดในการนำโมเดลไปใช้

.....

.....

.....

3.2 สิ่งที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

## ภาคผนวก จ

### ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity Index : CVI)

เรื่อง “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา  
ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

(A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING  
STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS  
UNDER THE NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)

#### เกณฑ์การประเมิน

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่อไปนี้สอดคล้องกับจัดมุ่งหมายเชิง  
พฤติกรรมหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องประเมิน โดยมีเกณฑ์คะแนนประเมินความ  
สอดคล้อง 4 ระดับ คือ เกณฑ์ในการพิจารณา ค่าดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI (Content  
validity index) ความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) ความสอดคล้อง  
ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

- 4 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรมีความสอดคล้อง
- 3 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรควรปรับปรุงเล็กน้อย
- 2 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรควรต้องปรับปรุงมาก
- 1 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรไม่มีความสอดคล้อง

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า I-CVI
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<b>องค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักพุทธวิธี (Management according to Buddhist principles)</b>						
<b>1.1 การวางแผนที่ขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจ (Passionate Planning)</b>						
1	4	4	4	4	4	1.00
2	4	4	4	4	4	1.00
3	4	4	4	4	4	1.00
4	4	4	4	4	4	1.00
5	4	4	4	4	4	1.00
<b>1.2 การจัดการที่ส่งเสริมความพากเพียร (Resilient Organizing)</b>						
1	4	3	4	3	4	1.00
2	4	4	4	4	4	1.00
3	4	4	4	4	4	1.00
4	4	4	4	3	3	1.00
5	3	4	4	4	3	1.00
6	4	3	4	4	4	1.00
<b>1.3 การนำด้วยสติและความเอาใจใส่ (Mindful Leadership)</b>						
1	3	4	4	4	4	1.00
2	4	3	4	4	3	1.00
3	4	4	4	4	3	1.00
4	4	3	4	4	4	1.00
5	4	4	4	3	4	1.00
<b>1.4 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Reflective Coordination)</b>						
1	4	4	1	4	4	1.00
2	4	4	2	4	4	1.00

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	I-CVI
<b>1.4 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Reflective Coordination) (ต่อ)</b>						
3	4	4	3	4	4	1.00
4	4	3	4	4	3	1.00
5	4	4	5	4	4	1.00
<b>1.5 การควบคุมเพื่อการพัฒนา (Developmental Control)</b>						
1	4	4	1	4	4	1.00
2	4	4	2	4	4	1.00
3	4	4	3	4	4	1.00
4	4	3	4	4	3	1.00
5	4	4	5	4	4	1.00
Prop ortio n Rele vant 1:	0.73	1.00	1.00	1.00	1.00	Mean I-CVI = 0.95 S-CVI/UA= 0.73 Mean expert Proportion = 0.95
<b>องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล</b> (Professional competence of vocational teachers in the digital era)						
<b>2.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Knowledge of subjects and teaching)</b>						
1	4	4	4	4	4	1.00
2	4	4	4	3	4	1.00
3	4	3	4	4	4	1.00
4	4	4	4	4	4	1.00

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	I-CVI
<b>2.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชาและการสอน (Knowledge of subjects and teaching) (ต่อ)</b>						
5	4	4	4	4	4	1.00
<b>2.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและปฏิบัติจริง (Active and practical learning management)</b>						
1	4	4	4	4	4	1.00
2	4	4	4	4	4	1.00
3	4	3	4	4	4	1.00
4	4	4	4	4	3	1.00
5	4	4	4	4	4	1.00
<b>2.3 การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and feedback)</b>						
1	4	4	4	4	4	1.00
2	3	4	4	4	3	0.8
3	3	3	4	4	4	0.8
4	3	4	4	4	4	0.8
5	3	4	4	4	4	0.8
<b>2.4 การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม (Curriculum development and innovation)</b>						
1	4	4	4	4	4	1.00
2	3	4	4	4	3	0.8
3	3	3	4	4	4	0.8
4	3	4	4	4	4	0.8
5	3	4	4	4	4	0.8

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	I-CVI
<b>2.5 การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน (Integrating digital technology in teaching)</b>						
1	4	4	4	4	4	1.00
2	3	4	4	4	3	0.8
3	3	3	4	4	4	0.8
4	3	4	4	4	4	0.8
5	3	4	4	4	4	0.8
<b>2.6 การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Professional development and collaborative networking)</b>						
1	4	4	1	4	4	1.00
2	4	4	2	4	4	1.00
3	4	4	3	4	4	1.00
4	4	3	4	4	3	1.00
5	4	4	5	4	4	1.00
Proportion Relevant 2:	0.73	1.00	1.00	1.00	1.00	Mean I-CVI = 0.95 S-CVI/UA = 0.73 Mean expert Proportion = 0.95
<b>องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs)</b>						
<b>3.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation)</b>						
1	4	4	3	4	4	1.00

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	I-CVI
<b>3.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation) (ต่อ)</b>						
2	4	3	4	4	4	1.00
3	4	4	3	4	4	1.00
4	4	4	4	4	4	1.00
5	4	4	4	4	4	1.00
<b>3.2 ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Rational Risk-Taking)</b>						
1	4	4	4	4	4	1.00
2	4	4	4	4	4	1.00
3	4	4	4	4	4	1.00
4	4	4	4	4	4	1.00
5	4	4	4	4	4	1.00
<b>3.3 ความมุ่งมั่นและความมีวินัย (Commitment and discipline)</b>						
1	4	4	4	4	4	1.00
2	4	4	4	4	4	1.00
3	4	4	4	4	4	1.00
4	4	4	4	4	4	1.00
5	4	4	4	4	4	1.00
<b>3.4 ความต้องการความสำเร็จ (Need for success)</b>						
1	4	4	4	4	4	1.00
2	4	4	4	4	4	1.00
3	4	4	4	4	4	1.00
4	4	4	4	4	4	1.00
5	4	4	4	4	4	1.00

ข้อที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	I-CVI
<b>3.5 การรับรู้โอกาสและแสวงหาประโยชน์</b> (Recognizing opportunities and exploiting them)						
1	4	4	1	4	4	1.00
2	4	4	2	4	4	1.00
3	4	4	3	4	4	1.00
4	4	3	4	4	3	1.00
5	4	4	5	4	4	1.00
<b>3.6 ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and teamwork)</b>						
1	4	4	1	4	4	1.00
2	4	4	2	4	4	1.00
3	4	4	3	4	4	1.00
4	4	3	4	4	3	1.00
5	4	4	5	4	4	1.00
Proportion Relevant 3:	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Mean I-CVI = 1.00 S-CVI/UA= 1.00 Mean expert Proportion = 1.00
Proportion Relevant:	0.95	1.00	1.00	1.00	1.00	Mean I-CVI = 0.99 S-CVI/UA= 0.95 Mean expert Proportion = 0.99

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดให้แบบสอบถามต้องมีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ Try Out กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ประกอบด้วย 1. ผู้บริหาร ครู วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย 2. ผู้บริหาร ครู วิทยาลัยเทคนิคเลย จำนวนทั้งสิ้น 42 คน ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ดังที่แสดงไว้ในตารางต่อไป (N=42)

ตาราง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient)

แบบสอบถาม (N=42)	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Cronbach's Alpha Coefficient
การบริหารตามหลักพุทธวิธี (Management according to Buddhist principles)	25	0.955
สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล (Professional competence of vocational teachers in the digital era)	30	0.959
คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา (Characteristics of vocational student entrepreneurs)	30	0.914
<b>รวมทั้งฉบับ</b>	<b>85</b>	<b>0.964</b>

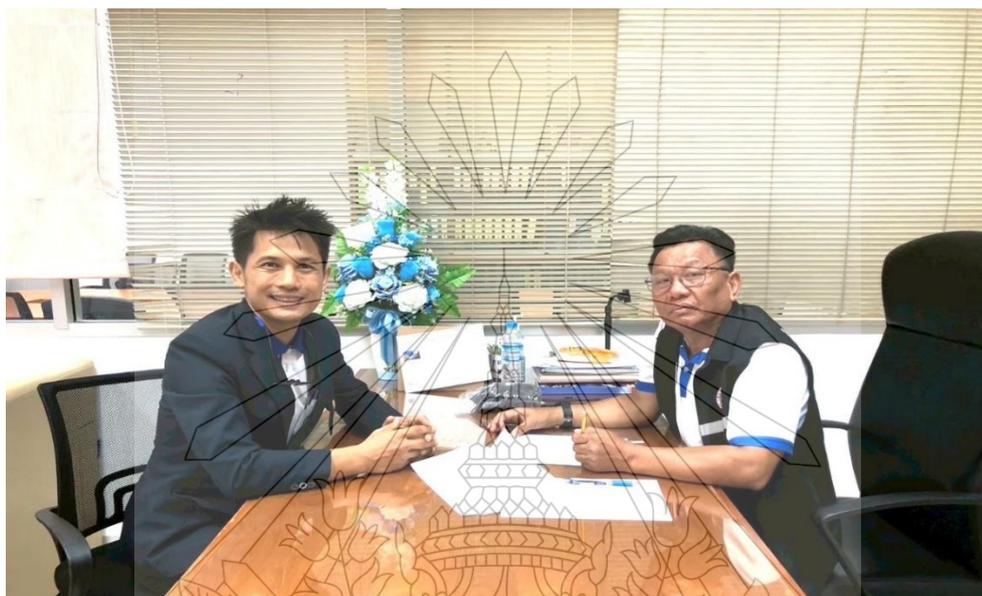
จากตาราง พบว่า จากการทดลองใช้เครื่องมือ Try Out ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเรื่อง โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทั้งฉบับ มีข้อคำถามรวมทั้งฉบับจำนวน 85 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.964 โดยเป็นค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามองค์ ประกอบด้าน การบริหารตามหลักพุทธวิธี เท่ากับ 0.955 แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน ด้านสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษายุคดิจิทัล เท่ากับ 0.959 แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน คุณลักษณะผู้ประกอบการนักศึกษาอาชีวศึกษา เท่ากับ 0.914

## ภาคผนวก ฉ

### รูปภาพขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และประเมินเครื่องมือ

#### 1. เก็บข้อมูลเบื้องต้น

##### 1.1 สัมภาษณ์ ว่าที่ร.ต.ไชยา ทับวิธร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น



##### 1.2 สัมภาษณ์ นายสุรชัย ไหมคำมี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น



### 1.3 สัมภาษณ์ ดร.สิทธิศักดิ์ เพิ่มพูน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น



## 2. ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

### 2.1 ผศ.ดร.กุหลาบ ปุริสาร ตำแหน่ง รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย



### 2.2 ผศ.ดร.อำนาจ ชนะวงค์ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย



2.3 พระครูชัยรัตน์นกร,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



2.4 พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



2.5 ดร.บรรจง ลาวะสี อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



## ภาคผนวก ข

## การประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship Technique in Design

## 1. คำสั่งมหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

  
**คำสั่งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**  
**ที่ ๑๐๐๒/๒๕๖๘**  
**เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินคุณูปนิพนธ์**

เพื่อความสมบูรณ์ในการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตามระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการศึกษาาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๒๕ และประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เรื่อง ขั้นตอนการทำและการสอบคุณูปนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และ/หรือ สารนิพนธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ และคำสั่งสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ ๒๐/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด ลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงแต่งตั้งผู้มีรายนามต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยคุณูปนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)" ของ นายเฉลิมเกียรติ ถิอาสนา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๑๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ อาคารบัณฑิตศึกษา ห้อง ๓๑๐๑ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.	๒. พระครูชัยรัตนกร, ดร.
๓. ดร.เอกลักษณ์ บุญท้าว	๔. ดร.เอมอร จันทนตรี
๕. ดร.ธิตารีย์ วิสัยเลิศ	๖. ดร.วรพล ติวเอียง
๗. นายศุภชัย รอยศรี	๘. ผศ.ดร.ปิยศักดิ์ ถิอาสนา
๙. ดร.พิมพ์ฉา เนียมโงน	๑๐. ดร.วรมน্থ เนียมโงน
๑๑. ดร.เสาวณิต รมศรี	๑๒. ดร.ธีรภัทร ถิ่นแสนดี
๑๓. ดร.บรรจง ลาวะลี	๑๔. รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง
๑๕. ผศ.ดร.จิราภรณ์ หันสว่าง	

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

  
 (พระเมธีวัชรภรณ์, ผศ.ดร.)  
 รองอธิการบดีวิทยาเขตร้อยเอ็ด

## 2. ผู้เชี่ยวชาญร่วมประเมินประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship

บัญชีเวลาผู้ทรงคุณวุฒิการประเมินสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ณ ห้อง ประชุมพระราชวัชรธรรมโสภณ (หลวงปู่ศุลา สิริจันทโร โป.๖)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยเยต

ในวันพฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
1	นางสาวพิมพ์ใจา เข็มมิ่งน	นักวิจัย		09.00 น.		16.00 น.	
2	นายชวณภ ทัพมโชน	นักวิจัย		09.00 น.		16.30 น.	
3	นาย(ศาสตราจารย์) ดร.วิภา	รองอธิการบดี. 2/1		09.00 น.		16.00 น.	
4	นางเสนาธิชา อ่อนศรี	อ.อ.		09.00 น.		16.00 น.	
5	ดร.สิริภากร อิ่มใจ	อาจารย์		09.00 น.		16.00 น.	
6	น.ส.น.ไพฑิภัฏ ก้อนธ	อาจารย์		09.00 น.		16.00 น.	
7	นายศุภชัย รอดพงษ์	รองอธิการบดี		09.00 น.		16.00 น.	
8	ดร.วิมล ใจอริ	อ.อ.		09.00 น.		16.00 น.	

บัญชีเวลาผู้ทรงคุณวุฒิการประเมินสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ณ ห้อง ประชุมพระราชวัชรธรรมโสภณ (หลวงปู่ศุลา สิริจันทโร โป.๖)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยเยต

ในวันพฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
9	ดร.อ.วิภากร ใจอริ	อาจารย์		09.00 น.		16.00 น.	
10	พระครูธีรวัชรญาณกร	อธิการบดี		09.00 น.		16.00 น.	
11	พระเมธีอภินันท์ ร.ศ. ๗.	รองอธิการบดี/รองอธิการบดี		09.00 น.		16.00 น.	
12	นาย อ.อ. สิบคุณ อภัย	อ.อ.		09.00 น.		16.00 น.	
13	นางฉวีมาลี สิริสาธิต	อธิการบดี		09.00 น.		16.00 น.	
15							
15							

ลงชื่อ.....  
( รศ.ดร.สุเทพ เมย์โธสง ) ผู้รับรองข้อมูล

ภาพบรรยากาศการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)







# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔  
 ที่ อว ๗๙๑๗/ ๑๐๐๙๒ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘  
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

กราบเรียน พระเมธีวีชราภรณ์, รศ.ดร.

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๔๓๒๐๑๐ นักศึกษา  
 หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
 ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการ  
 ของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(A MANAGEMENT MODEL  
 BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING STUDENTS' ENTREPRENEURAL CHARACTERISTICS  
 IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)”  
 มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล  
 ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงกราบเรียน  
 มายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยกำหนดจัดในวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้อง ๓๑๐๑ อาคาร  
 บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

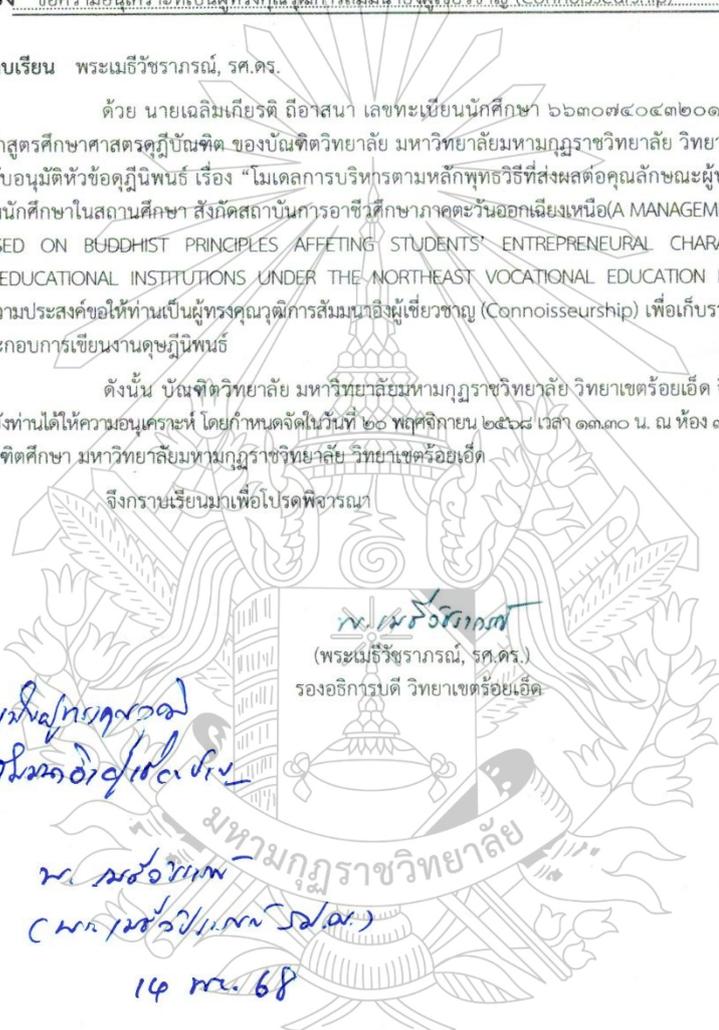
จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

*พระเมธีวีชราภรณ์*  
 (พระเมธีวีชราภรณ์, รศ.ดร.)  
 รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

*- วิชาบริหารการคลัง  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*

*พ. น. ๖๘/๖๗  
 (พ. น. ๖๘/๖๗ รศ.ดร.)*

*14 พ.ย. 68*



## 2. คำสั่งมหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์แจกแบบประเมินโมเดลสร้าง/พัฒนา

### มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลตงสถาน  
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๕๕๐๐๐  
โทร. ๐-๕๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร. ๐-๕๓๕๑-๕๖๑๘  
www.rec.mbu.ac.th



ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๑๐๐๒๕

๑ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบประเมินโมเดลสร้าง/พัฒนา

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ ถิ่นอาสา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๓๐๗๔๐๕๓๒๐๑๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)" มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบประเมินโมเดลสร้าง/พัฒนา ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ คณะผู้บริหารและบุคลากร ทำแบบประเมินโมเดลสร้าง/พัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พระเมธีวชิราภรณ์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๕๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๕๓๕๑-๕๖๑๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฎิณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๐๐

นักศึกษา โทร. ๐๘๔ ๐๒๗๔๔๕๕



**มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด**

ถนนเลียงเมือง ตำบลตงลาน  
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๕๕๐๐๐  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘  
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๑๐๐๕๕

๑ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบประเมินโมเดลสร้าง/พัฒนา

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพโพนทอง

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๒๓๐๗๔๐๔๓๒๐๑๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ  
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผล  
ต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ (A MANAGEMENT MODEL BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES AFFECTING  
STUDENTS' ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE  
NORTHEAST VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE)" มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบ  
ประเมินโมเดลสร้าง/พัฒนา ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการ  
เขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายัง  
ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ คณะผู้บริหารและบุคลากร ทำแบบประเมินโมเดลสร้าง/พัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

ดร. นพรัตน์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฎี เจริญนทร์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๐๐

นักศึกษา โทร. ๐๘๔ ๐๒๗๔๔๕๕

## ภาคผนวก ข

### คู่มือการนำโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR

#### เกริ่นนำ

การบริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมและเศรษฐกิจยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับกระบวนการทัศน์จากการบริหารเชิงโครงสร้างไปสู่การบริหารที่มุ่งคุณค่าและการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน โดยเฉพาะสถานศึกษาอาชีวศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและสังคม การพัฒนาคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาจึงต้องดำเนินควบคู่ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้กระบวนการบริหารที่เอื้อต่อการเติบโตอย่างสมดุล

การบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR เป็นแนวคิดที่ผสมผสานหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยมุ่งเน้นการบริหารด้วยปัญญา ความรับผิดชอบ และจริยธรรม ผ่านกระบวนการวางแผน การปฏิบัติ การติดตามสังเกต และการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงอย่างเป็นระบบ แนวคิดดังกล่าวส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม การนำโมเดล PAOR ไปใช้ในทางปฏิบัติยังเผชิญข้อจำกัดด้านความพร้อมของบุคลากร ระบบการบริหาร และทรัพยากร การประเมินสภาพปัจจุบันและการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจนจึงมีความจำเป็น การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาและเสนอแนวทางการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR จะช่วยยกระดับการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความเป็นระบบสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการพัฒนาครูและนักศึกษาให้มีคุณภาพ คุณธรรม และสมรรถนะเชิงผู้ประกอบการ อันนำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

#### ส่วนที่ 2 การดำเนินงานตามวงจร PAOR 3 ระยะ

##### 2.1 ระยะที่ 1 การเริ่มต้นและการเรียนรู้ผ่านการทดลองใช้ (ปีที่ 1)

การคัดเลือกหน่วยงานนำร่อง (Pilot Project) คัดเลือกหน่วยงานหรือสาขาวิชานำร่อง 2-3 หน่วยงาน เกณฑ์การคัดเลือก

- 1) มีความพร้อมสูง (บุคลากร ทรัพยากร บริบท)
- 2) มีความสมัครใจและแรงบันดาลใจ
- 3) ไม่มีปัญหาซับซ้อนมากเกินไป
- 4) ให้การสนับสนุนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

## การดำเนินงานตามวงจร PAOR

### ขั้น Plan (วางแผนด้วยแรงบันดาลใจ - ฉันทะ)

1. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT Analysis
3. ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายบรรลุตามหลัก SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound)
4. จัดทำแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
5. ใช้เวลาและความตั้งใจ

### ขั้น Act (ปฏิบัติด้วยความพากเพียร - วิริยะ)

1. จัดโครงสร้างการทำงานที่ยืดหยุ่นและเอื้อต่อการพัฒนา
2. พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่นักศึกษามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
3. จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบ
  - 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ
  - 2) การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: (Professional Learning Community)
  - 3) การนิเทศภายใน
4. ออกแบบและดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการ
  - 1) โครงการธุรกิจจำลอง
  - 2) การเรียนรู้ Design Thinking
  - 3) กิจกรรมนอกหลักสูตรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง
5. บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน

### ขั้น Observe (สังเกตและติดตามด้วยสติ - จิตตะ)

1. ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานสังเกตติดตามอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง
2. ใช้หลักธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการติดตาม
3. จัดการประเมินผลหลากหลายรูปแบบ
  - 1) การประเมินครู
  - 2) การประเมินนักศึกษา
  - 3) การประเมินกระบวนการต่าง ๆ
4. รวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างเป็นระบบ
5. ให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ตามหลักการของ Hattie
  - 1) Feed Up (บอกเป้าหมาย)

2) Feed Back (บอกความก้าวหน้า)

3) Feed Forward (บอกแนวทางพัฒนาต่อไป)

### ขั้น Reflect (สะท้อนคิดและปรับปรุง - วิมังสา)

1. จัดประชุมทบทวนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ (รายสัปดาห์หรือรายเดือน)

2. ใช้เทคนิค After Action Review โดยถามคำถาม 4 ข้อ

1) อะไรที่คาดว่าจะเกิด ?

2) อะไรที่เกิดจริง ?

3) ทำไมถึงแตกต่างกัน ?

4) เราเรียนรู้อะไรบ้าง ?

3. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาด้วยเครื่องมือ

1) Fishbone Diagram แผนภูมิก้างปลาหรือแผนผังอิชิกาวะ (Ishikawa Diagram)

2) 5 Whys เทคนิคการแก้ปัญหาและการวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง (Root Cause Analysis) โดยการถามคำถามซ้ำ ๆ ว่า "ทำไม" อย่างน้อย 5 ครั้ง

4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู

5. จัดทำรายงานบทเรียนที่ได้เรียนรู้

6. นำข้อมูลและบทเรียนมาปรับปรุงและวางแผนใหม่ในรอบถัดไป

### การเก็บข้อมูลและรายงานผล

1. เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบตลอดปี แยกเป็น

- ความสำเร็จ
- ปัญหาและอุปสรรค
- แนวทางแก้ไข
- ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

2. จัดทำรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะ

3. นำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการสถานศึกษา

4. จัดประชุมสัมมนาปลายปีเพื่อ แยกเป็น

- นำเสนอผลการดำเนินงาน
- แลกเปลี่ยนประสบการณ์และบทเรียน
- สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทั้งสถานศึกษา
- เตรียมความพร้อมสำหรับการขยายผลในปีถัดไป

## 2.2 ระยะเวลาที่ 2 การขยายผลและการพัฒนาเชิงระบบ (ปีที่ 2)

### การเตรียมการขยายผล

1. ปรับปรุงโมเดลและแนวทางการดำเนินงานตามบทเรียนจากปีที่ 1
  - 1) ปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน
  - 2) เพิ่มเติมเครื่องมือหรือทรัพยากรที่จำเป็น
  - 3) ปรับระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนให้เหมาะสม
2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย
3. เตรียมตัวอย่างและเทมเพลตที่นำไปปรับใช้ได้ทันที

### การสร้างความพร้อม

1. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับหัวหน้าหน่วยงานและครูทุกคน
2. ให้ครูจากหน่วยงานนำร่องเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ให้หน่วยงานอื่น
3. ส่งเสริมการเรียนรู้จากเพื่อนครู (Peer Learning)
4. ให้อิสระแต่ละหน่วยงานในการปรับใช้ตามบริบท
5. ยึดหลักการและปรัชญาหลักของโมเดลเป็นสำคัญ

### การดำเนินงานตามวงจร PAOR ทั้งสถานศึกษา

1. ทุกหน่วยงานดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบและสม่ำเสมอ
2. ปฏิบัติตาม 4 ขั้นตอน Plan → Act → Observe → Reflect อย่างต่อเนื่อง

### การพัฒนาสมรรถนะครูทั้ง 6 ด้านอย่างเป็นระบบ

1. PCK (Pedagogical Content Knowledge) แยกเป็น
  - อบรมการถ่ายทอดความรู้เฉพาะสาขาวิชา
  - พัฒนาเทคนิคการสอนที่เหมาะสม
2. Active Learning & Project-based Learning แยกเป็น
  - จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
  - ออกแบบโปรเจกต์ที่มีความหมาย
3. Assessment & Feedback แยกเป็น
  - พัฒนาเครื่องมือประเมินหลากหลาย
  - ฝึกการให้ Feed Up, Feed Back, Feed Forward
4. Curriculum Innovation แยกเป็น
  - พัฒนาหลักสูตรตอบสนองตลาดแรงงาน
  - สร้างนวัตกรรมการสอน

### 5. Digital Integration (TPACK) แยกเป็น

- อบรม LMS Learning Management System (ระบบการจัดการการเรียนรู้) และเครื่องมือดิจิทัล
- บูรณาการเทคโนโลยีในการสอน

### 6. Professional Development & Networking แยกเป็น

- วิจัยในชั้นเรียน
- นำเสนอผลงาน
- สร้างเครือข่ายสถานประกอบการ

### กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะครู แยกเป็น

- จัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ (เดือนละ 1 ครั้ง)
- จัดตั้งและเสริมสร้าง PLC ที่แข็งแกร่ง (ระดับสาขาและระหว่างสาขา)
- ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
- พัฒนานวัตกรรมการสอน
- นำเสนอผลงานในเวทีต่าง ๆ
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ
- เชื่อมโยงกับชุมชน

### การพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา

1. บูรณาการเข้าในหลักสูตรและการเรียนการสอนปกติ แยกเป็น
  - รายวิชาโครงงาน พัฒนาโปรเจกต์ต่อยอดเป็นธุรกิจจริง
  - รายวิชาปฏิบัติ คิดค้นวิธีการใหม่ที่สร้างสรรค์
  - ไม่แยกเป็นกิจกรรม
2. จัดกิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลาย แยกเป็น
  - ค่ายผู้ประกอบการ
  - การแข่งขันนำเสนอไอเดียธุรกิจ (Pitch Competition)
  - การศึกษาดูงานผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ
  - การฝึกอบรมทักษะเฉพาะ
3. ครอบคลุมนักศึกษาทุกชั้นปีและทุกสาขาวิชา

### การพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุน

1. จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการประกอบการ แยกเป็น
  - มีบุคลากรเฉพาะ
  - มีงบประมาณเฉพาะ

2. พัฒนาระบบ Learning Management System (LMS) แยกเป็น
  - รองรับการเรียนรู้ในและนอกห้องเรียน
  - เชื่อมโยงกับชุมชนออนไลน์
3. จัดหาและพัฒนาสื่อและอุปกรณ์ทันสมัย
4. สร้างพื้นที่ทดลองทำธุรกิจจริง แยกเป็น
  - ตลาดนัดภายในสถานศึกษา
  - Co-working Space
5. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษา แยกเป็น
  - ด้านวิชาการ
  - ด้านการเป็นผู้ประกอบการ

#### การติดตามและประเมินผลอย่างเข้มข้น

1. ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) แยกเป็น
  - เก็บข้อมูลอัตโนมัติ
  - ติดตามความก้าวหน้าแบบ Real-time
2. จัดประชุมทบทวนสม่ำเสมอ
  - ระดับหน่วยงาน (รายเดือน)
  - ระดับสถานศึกษา (รายไตรมาส)
3. ประเมินสมรรถนะครูและคุณลักษณะผู้ประกอบการ แยกเป็น
  - ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ
  - เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
5. จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน
  - เผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
  - แก้ไขปัญหาาร่วมกัน

### 2.3 ระยะเวลาที่ 3 การยกระดับสู่ความเป็นเลิศและการสร้างความยั่งยืน (ปีที่ 3 เป็นต้นไป)

#### การวิเคราะห์และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1. วิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานที่สะสมมาอย่างเป็นระบบ
  - ข้อมูลเชิงปริมาณ
    - อัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา
    - อัตราการสร้างธุรกิจ
    - คะแนนสมรรถนะครู

### ข้อมูลเชิงคุณภาพ

- ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- เรื่องเล่าความสำเร็จ (Success Stories)
- บทเรียนที่ได้เรียนรู้ (Lessons Learned)

### 2. ใช้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน

##### 1. ส่งเสริมค่านิยมร่วม

- การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- การเรียนรู้จากความผิดพลาด
- การแบ่งปันความรู้
- การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

##### 2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจ

##### 3. สร้างพิธีและสัญลักษณ์

- การมอบรางวัลครูและนักศึกษาที่เป็นต้นแบบ
- การจัดงานเฉลิมฉลองความสำเร็จ
- การเล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จ (Storytelling)

##### 4. ทำให้โมเดลเป็นส่วนหนึ่งของ DNA องค์กร

#### การพัฒนาสู่สถานศึกษาต้นแบบ

##### 1. เปิดโอกาสให้สถานศึกษาอื่นมาศึกษาดูงาน

- จัดระบบการต้อนรับ
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้

##### 2. จัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์

- จัดประชุมสัมมนา (Seminar/Workshop)
- จัดทำสื่อและคู่มือการปฏิบัติ
- เขียนบทความวิชาการ
- นำเสนอผลงานในงานประชุมระดับชาติและนานาชาติ

##### 3. เป็นศูนย์เรียนรู้ (Center of Excellence) ด้านการพัฒนาผู้ประกอบการ

##### 4. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาต่อไป

#### การสร้างความยั่งยืน

##### 1. สร้างระบบการสืบทอดความรู้

- 1) จัดทำคลังความรู้ (Knowledge Repository) ที่เข้าถึงได้ง่าย

- เอกสาร คู่มือ
- แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
- บทเรียนที่ได้เรียนรู้ (Lessons Learned)
- นวัตกรรมต่าง ๆ

## 2) สร้างระบบพี่เลี้ยงภายในองค์กร

- ครูรุ่นพี่ถ่ายทอดให้ครูรุ่นใหม่
- การสืบทอดทักษะและประสบการณ์

## 2. วางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว

- เตรียมผู้บริหารรุ่นถัดไป
- พัฒนาครูรุ่นกลางให้เป็นผู้นำ
- สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานต่อเนื่องแม้มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

## การวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1. ติดตามการเปลี่ยนแปลงของ
  - เทคโนโลยี
  - ตลาดแรงงาน
  - สังคม
2. ปรับโมเดลให้สอดคล้องและทันสมัย
3. ทดลองนวัตกรรมและแนวทางใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ
4. ประเมินผลอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนา
5. สนับสนุนให้ครูและบุคลากร แยกเป็น
  - ทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน (Action Research)
  - เผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการ
  - นำเสนอในงานประชุมวิชาการ

## การขยายเครือข่ายความร่วมมือ

1. สร้างเครือข่ายในวงกว้าง แยกเป็น
  - สถานประกอบการ
  - สถาบันอุดมศึกษา
  - หน่วยงานภาครัฐและเอกชน
  - องค์กรชุมชน
  - สถาบันการศึกษาในต่างประเทศ

2. สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) ที่สนับสนุนการพัฒนาผู้ประกอบการครบวงจร  
แยกเป็น

- การให้ความรู้
- การฝึกทักษะ
- การให้คำปรึกษา (Mentoring)
- การหาแหล่งทุน (Funding)
- การติดตามและสนับสนุนหลังสำเร็จการศึกษา

3. สร้างเครือข่ายศิษย์เก่า แยกเป็น

- เข้มแข็งและมีส่วนร่วม
- ช่วยพัฒนารุ่นน้อง
- เป็น Mentor ให้นักศึกษาปัจจุบัน

### ส่วนที่ 3 การติดตามประเมินผลและปัจจัยแห่งความสำเร็จ

#### 3.1 ระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

การติดตามและประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการบริหาร โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ตามกรอบ Logic Model ครอบคลุมระดับปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ เช่น ความพร้อมด้านงบประมาณและบุคลากร ความสม่ำเสมอของการดำเนินงานตามวงจร PAOR การพัฒนาสมรรถนะครู และคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษา รวมถึงผลกระทบต่อการมีงานทำและการสร้างอาชีพในอนาคต เพื่อสะท้อนประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

การเก็บรวบรวมข้อมูลควรดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายและมีคุณภาพ อาทิ แบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ และการวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เหมาะสม และนำเสนอผลในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ การประเมินควรครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และใช้การประเมินสมรรถนะครูและคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาควบคู่กัน เพื่อให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ

#### 3.2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ต้องคำนึงถึง

ความสำเร็จของการนำโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR ไปใช้ในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยสำคัญ ประการแรก คือความมุ่งมั่นและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประการที่สอง คือการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกันของครูและบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการพัฒนา ประการที่สาม คือความพร้อมด้านทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และทรัพยากรบุคคล ควบคู่

กับการบริหารจัดการอย่างยืดหยุ่น และประการที่สี่ คือการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการสะท้อนคิดเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม สุดท้ายคือการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอร่วมกับความมุ่งมั่นในระยะยาว เพื่อให้การพัฒนาเชิงระบบเกิดผลอย่างยั่งยืน

#### **บทสรุปและข้อเสนอแนะ**

การนำโมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีบูรณาการ PAOR ไปใช้ในสถานศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่ต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน ความร่วมมือ และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การทดลองและขยายผล ไปจนถึงการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงผ่านวงจร PAOR อย่างสม่ำเสมอ กระบวนการดังกล่าวช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ พัฒนาสมรรถนะครู และส่งเสริมให้นักศึกษามีทั้งสมรรถนะวิชาชีพและคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการที่สอดคล้องกับบริบทศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ โมเดล PAOR เป็นกรอบแนวคิดที่สามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารด้วยปัญญา และการพัฒนาด้วยธรรมเป็นฐาน เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนของสถานศึกษาและสังคมโดยรวม



## ประวัติผู้เขียนคุณูปนิพนธ์

ชื่อ	นายเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา
วัน เดือน ปี เกิด	12 สิงหาคม 2521
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลอนามัยแม่และเด็ก จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	2564 - ปริญญาโท ศษ.ม. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย 2568 - กำลังศึกษา ปริญญาเอก ศึกษาศาสตร์ดุซงึบบัณฑิต (ศษ.ด) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	168/14 หมู่ 4 บ้านชะขาม ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000
ผลงานตีพิมพ์	1. โมเดลการบริหารตามหลักพุทธวิธีที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ TCI ฐาน 1 (2568 - 2572) 2. พลิกโฉมการเรียนรู้: การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา เผยแพร่แล้ว: มิ.ย. 30, 2025
รางวัลที่ได้รับ	ปีการศึกษา 2568 "ครูผู้มีผลงานดีเด่นด้านการสอนวิชาชีพและวิชาการ"