

รูปแบบการบริหาร TVET
ตามแนวพุทธในยุค DISRUPTIVE TECHNOLOGY*
TVET MANAGEMENT MODEL ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLE
IN THE DISRUPTIVE TECHNOLOGY ERA

พงศ์พิชญ์ ต่วนภูษา

Pongpith Tuenpusa

สมศักดิ์ บุญปู

Somsak Boonpoo

พีรวัฒน์ ชัยสุข

Peravat Chaisuk

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

E-mail: pongpith@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารงานสถาบันอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม ตามแนวพุทธในยุค Disruptive Technology โดยศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และเสนอรูปแบบการบริหาร TVET ซึ่งมุ่งเน้นการนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาในส่วนของผู้บริหาร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เสนอรูปแบบและแนวทางการพัฒนา ประยุกต์ใช้หลักการตามพุทธศาสนา การครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้การวิจัยแบบผสม ข้อมูลเชิงปริมาณได้จากกลุ่มตัวอย่าง คือผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 430 ตัวอย่าง ข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในสถาบันการสอนด้านวิชาชีพและอาชีวศึกษาจำนวน 13 ท่าน การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ในด้านการประยุกต์หลักธรรมทางพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการจัดการศึกษา จำนวน 9 ท่าน การพัฒนารูปแบบมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากการ

* Received: 19 May 2023; Revised: 25 June 2023; Accepted: 26 June 2023



สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ด้วยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญโดยการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า สามารถสร้างรูปแบบเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานสถาบันอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (TVET) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ผู้สอน ในสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะการใช้หลักครองตน ครองคน ครองงาน และเสนอแนวทางในการบริหารจัดการ 4(MCU) เป็นแนวทางให้ผู้บริหารไปปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นหลักการและการสร้างภาวะผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดทิศทางและนโยบาย

คำสำคัญ: การบริหารอาชีวศึกษา, การบริหารแนวพุทธ, เทคโนโลยีสร้างความพลิกผัน

Abstract

This research endeavors to examine the management model of the Institute of Vocational Education and Training (TVET) through the lens of Buddhist principles, considering the challenges posed by Disruptive Technology. By investigating existing management models and proposing a TVET management model, with a specific emphasis on executive roles in driving vocational education institutions, this study aims to address current issues and present development patterns and approaches rooted in Buddhist principles for effective school administration. The research employs a mixed-methods approach, gathering quantitative data from a sample of 430 instructors affiliated with the Office of the Vocational Education Commission, as well as qualitative data derived from interviews with 13 experienced executives from professional and vocational teaching institutions. These executives are experts who possess substantial experience in applying Buddhist principles to educational management, contributing to a comprehensive understanding of the subject matter across nine studies.

The findings of this research reveal the potential for developing a comprehensive model that can serve as a guiding framework for managing vocational education and training institutions (TVET) through the application of Buddhist principles. Specifically, this model highlights the significance of cultivating learners and teachers within educational



institutions by leveraging these principles. Furthermore, it emphasizes their applicability in leadership and policymaking, as the management of these institutions significantly influences their trajectory and direction. This research also offers recommendations on how to enhance executive leadership in the context of the Disruptive Technology era..

Keywords: Vocational Education, Buddhist administration, Disruptive Technology

บทนำ

มีการประเมินว่าในอีก 15 ปีข้างหน้า 14% ของแรงงานมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติและอีก 30% เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทักษะที่ใช้ในการทำงาน หลายประเทศทั่วโลกต่างประสบปัญหาของการไม่สามารถสร้างเยาวชนและคนวัยทำงาน ให้มีทักษะการทำงานและทักษะชีวิตที่สูงพอที่จะเผชิญการทำงานยุค Disruptive Technology นวัตกรรมทางเทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และเป็นตัวขับเคลื่อนการเติบโตของผลิตภาพ เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานและการจ้างงาน Disruptive technology เป็นคำที่อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยของหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (Hynes, N, Elwell, AD & Zolkiewski, J, 2016) คาดว่าผลของ Disruptive technology จะทำให้เกิดผลกระทบอย่างรวดเร็วและรุนแรงต่ออาชีพ และทักษะการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่

ในบทความเรื่อง “Disruptive technology: catch the wave” ของ Joseph Bower และ Clayton Christensen กล่าวว่า เทคโนโลยีใหม่บางอย่างสามารถทำลายหรือเปลี่ยนแปลงลำดับของการครองตลาดที่มีอยู่หรือแม้แต่สร้างตลาดใหม่ (Bower, J & Christensen, C, 1995) และในปี 1997 Clayton M. Christensen กล่าวว่า รูปแบบของการพัฒนาเทคโนโลยี คือ Sustaining Technology เป็นการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อย และรูปแบบของ Disruptive Technology ซึ่งเป็นพายุลูกใหม่ในตอนแรก อาจยังไม่สมบูรณ์ แต่สามารถปรับปรุงอย่างรวดเร็วและประสิทธิภาพเกินกว่าเทคโนโลยีกระแสหลัก นักพยากรณ์เทคโนโลยีได้ระบุกลุ่มของ disruptive technology ปัญญาประดิษฐ์, การพิมพ์ 3 มิติ, วัสดุขั้นสูงและนาโนเทคโนโลยี ที่สร้างและขยายซึ่งกันและกัน จะมีผลต่อปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคม เศรษฐกิจการเมือง ภูมิศาสตร์ และประชากรในวงกว้าง (Manyika, J, Chui, M, Bughin, J, Dobbs, R, Bisson, P & Marrs, A, 2013) จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้การ



บริหารจัดการอาชีวศึกษาต้องมีการปรับตัว โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมีบทบาทในการกำหนดทิศทางของการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารสถาบันอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (TVET: Technical Vocational and Training) โดยการประยุกต์หลักการตามแนวพุทธในยุค Disruptive Technology เพื่อเป็นแนวทางการบริหารและการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้และภูมิปัญญา ที่เราสะสมมาแต่เดิมเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รวมถึงการบริหารจัดการให้ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด ในทุกที่ ทุกเวลา อย่างทั่วถึง เท่าเทียม ในทุกช่วงวัย เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการรองรับการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนรู้
2. เสนอรูปแบบการบริหารTVETเพื่อให้การบริหารTVET ประสบความสำเร็จในยุคDisruptive Technology

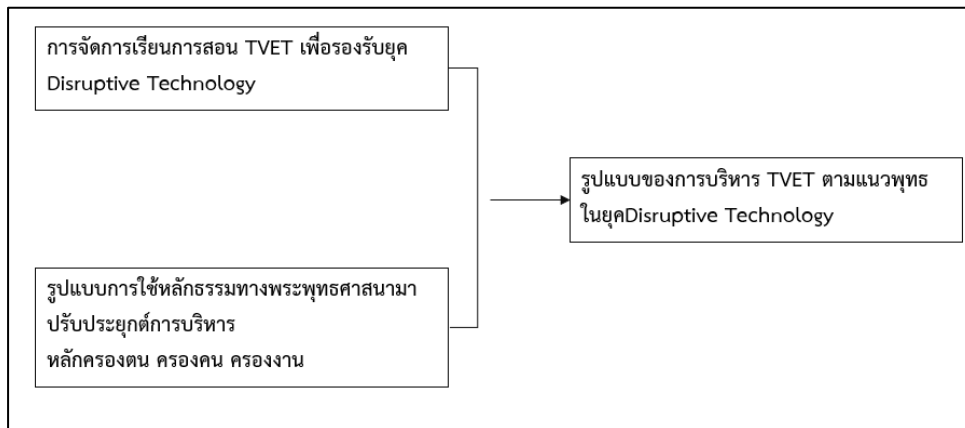
วิธีดำเนินการวิจัย

1. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) โดยทำการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ลักษณะที่สำคัญของการทำวิจัยเชิงปริมาณคือ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ส่วนลักษณะที่สำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลเกี่ยวกับการบริหาร TVET แนวพุทธในยุค Disruptive Technology วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความหมายของข้อมูล (Interpretation analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการค้นหาแนวคิด ที่สามารถใช้ในการพรรณนาและอธิบาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีน้ำหนักมากขึ้น



2. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ครู	ครูพิเศษสอน	ครูผู้ช่วย	พนักงานราชการ (ครู)	รวม
14,873	10,236	1,386	4,024	30,519

ที่มา: กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 30,519 คน โดยคำนวณตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ = 0.05)

แทนค่าสูตร



$$n = \frac{30,519}{1 + 30,519(0.05^2)}$$

$$n = 394.82$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 395 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น เป็น 430 ตัวอย่าง โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – depth Interview) คือนักวิชาการ ผู้บริหาร สถาบันการศึกษา TVET จำนวน 13 ท่าน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา TVET และบริหารการศึกษาเชิงพุทธ จำนวน 9 ท่าน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหาร TVET แนวพุทธ ในยุค Disruptive Technology” ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์กับ กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ และกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอเป็นตอน ๆ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 430 ราย แบ่งเป็นเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายและหญิง จำนวนใกล้เคียงกัน เป็นหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 เป็นชาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงไป มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงไป มีอายุอยู่ในช่วง 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีอายุอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ตามลำดับ

สังกัดสาขาวิชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก สังกัดสาขาวิชาชีพอื่น (ช่าง สารสนเทศ ธุรกิจ ฯลฯ) จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงไป สังกัดสาขาวิชาเกษตรสมัยใหม่ เกษตรกรรม จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 สังกัดสาขาสาขาวิชาสามัญ วิชาพื้นฐาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ตามลำดับ



การสรุปผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนรู้ ตามตารางที่ 2 โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองตน ตามความคาดหวัง/การรับรู้ ของผู้สอน (N = 430)

การครองตน		Mean	SD	แปล ความ	t	Sig.
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษา	คาดหวัง	4.18	0.79	มาก	9.270	0.000
	รับรู้	3.85	0.79	มาก		
2. กำหนดเป้าหมายในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	คาดหวัง	4.17	0.81	มาก	6.855	0.000
	รับรู้	3.88	0.79	มาก		
3. ดำเนินงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาและสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตัวของตนเอง	คาดหวัง	4.17	0.74	มาก	7.249	0.000
	รับรู้	3.88	0.77	มาก		
4. บริหารงานให้เหมาะสมกับงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่	คาดหวัง	4.21	0.76	มาก	9.241	0.000
	รับรู้	3.81	0.84	มาก		
5. มีการจัดสรรช่วงเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	คาดหวัง	4.19	0.76	มาก	7.371	0.000
	รับรู้	3.87	0.81	มาก		
ภาพรวม การครองตน	คาดหวัง	4.18	0.65	มาก	9.990	0.000
	รับรู้	3.86	0.68			

จากตารางที่ 2 ผู้สอนมีการรับรู้ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองตน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3.86) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด ได้แก่ “กำหนดเป้าหมายในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน” (3.88) และ “ดำเนินงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา และสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตัวของตนเอง” (3.88)

ผู้สอนมีความคาดหวัง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองตน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความ



คาดหวังอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ “บริหารงานให้เหมาะสมกับงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่” (4.21)

ผลการเปรียบเทียบ การรับรู้/ความคาดหวัง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองตน พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 9.990$, Sig. = 0.000) เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบการรับรู้/ความคาดหวังเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองตน ตามความคาดหวัง/การรับรู้ ของผู้สอน (N = 430)

การครองตน		Mean	SD	แปลความ	t	Sig.
1. ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้กับบุคลากรด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังนิเทศการสอน	คาดหวัง	4.17	0.74	มาก	9.234	0.000
	รับรู้	3.81	0.80	มาก		
2. ชี้แนะและติชมเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ด้วยน้ำเสียงที่เป็นมิตร	คาดหวัง	4.25	0.76	มาก	9.134	0.000
	รับรู้	3.90	0.82	มาก		
3. ให้ความสนใจกับบุคลากรด้วยการมอบหมายงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้เรียนและสถานศึกษา	คาดหวัง	4.25	0.78	มาก	8.172	0.000
	รับรู้	3.92	0.78	มาก		
4. ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะผู้บริหารโดยมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ครูและชุมชน	คาดหวัง	4.27	0.78	มาก	8.133	0.000
	รับรู้	3.95	0.79	มาก		
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรครูและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	คาดหวัง	4.27	0.82	มาก	8.094	0.000
	รับรู้	3.94	0.87	มาก		
ภาพรวม การครองตน	คาดหวัง	4.24	0.68	มาก	10.553	0.000
	รับรู้	3.91	0.70	มาก		



จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้สอนมีการรับรู้ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุดได้แก่ “ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะผู้บริหารโดยมุ่งทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ครูและชุมชน” (3.95)

ผู้สอนมีความคาดหวัง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองคน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ “ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะผู้บริหารโดยมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ครูและชุมชน” (4.27) “เปิดโอกาสให้บุคลากรครูและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ” (4.27)

ผลการเปรียบเทียบ การรับรู้/ความคาดหวัง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองคน พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 10.553$, Sig. = 0.000) เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบ การรับรู้/ความคาดหวัง เป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองงาน ตามความคาดหวัง/การรับรู้ ของผู้สอน (N = 430)

การครองงาน		Mean	SD	แปลความ	t	Sig.
1. รักและมีความสุขทำงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	คาดหวัง	4.33	0.77	มาก	8.574	0.000
	รับรู้	4.02	0.80	มาก		
2. ขยันคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา	คาดหวัง	4.34	0.74	มาก	9.050	0.000
	รับรู้	4.01	0.78	มาก		
3. คิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	คาดหวัง	4.32	0.72	มาก	8.793	0.000
	รับรู้	4.00	0.76	มาก		
4. ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติของที่ประชุมที่ผ่านการเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่	คาดหวัง	4.25	0.82	มาก	6.568	0.000
	รับรู้	3.99	0.82	มาก		
	คาดหวัง	4.24	0.83	มาก	8.407	0.000



การครองงาน		Mean	SD	แปลความ	t	Sig.
5. ข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จะถูกนำมาตรวจสอบและพิจารณาร่วมกันเพื่อหา แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ	รับรู้	3.90	0.86	มาก		
ภาพรวม การครองงาน	คาดหวัง	4.30	0.68	มาก	10.187	0.000
	รับรู้	3.98	0.70	มาก		

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้สอนมีการรับรู้ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองคน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด ได้แก่ “1 รักและมีความสุขทำงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา” (4.02)

ผู้สอนมีความคาดหวัง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ “ขยันคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา” (4.34)

ผลการเปรียบเทียบ การรับรู้/ความคาดหวัง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 10.187$, Sig. = 0.000) เมื่อพิจารณา ผลการเปรียบเทียบ การรับรู้/ความคาดหวัง เป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

2. การสรุปผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 รูปแบบการบริการ TVET เพื่อให้การบริหาร TVET ประสบความสำเร็จในยุค Disruptive Technology

จากผลการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์เชิงปริมาณ และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ และการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า ในยุค Disruptive Technology ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและชีวิต ผู้บริหารสถาบัน TVET ต้องปรับตัวและต้องใช้ประโยชน์สูงสุดจากการบูรณาการผสมผสานเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกแห่งการทำงานในปัจจุบันและอนาคต แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการ TVET ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแส Disruption นั้น ผู้บริหารสามารถนำหลักการของพุทธศาสนา มา คือครอง



ตน ครองคน ครองงาน เป็นพื้นฐานการบริหารองค์กรแบบองค์รวมได้ ตามแนวทางพัฒนาคุณธรรมที่ดี โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ธรรมของสัตว์บุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551) มีข้อธรรม 7 ข้อ คือ ธัมมัญญตา คือ ความรู้จักธรรม รู้หลัก อัตถัญญตา คือ ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล กาลัญญตา คือ รู้จักกาลเวลา อันเหมาะสม ปริสสัญญตา คือ รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม ฐากิริยาที่จะประพัตติต่อชุมชนนั้น และบุคคลัญญตา คือ ความรู้จักบุคคล

ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารและได้ประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เข้ามาเป็นองค์ประกอบด้วยร่วมกับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยสามารถแสดงเป็นรูปแบบแผนภาพได้ดังภาพที่ 2 ซึ่งสามารถสรุปเป็นรูปแบบการบริหารให้เป็นแผนภาพอย่างง่าย โดยใช้แนวทางที่ผู้วิจัยได้สรุปเป็น 4 (MCU) Model ดังนี้

- **4M** การครองคน ประกอบไปด้วย การรู้จักคน (Man) การรู้จักกลไกการทำงาน (Mechanism) การรู้จักประมาณการใช้ทรัพยากร (Material) การรู้จักใช้เหตุ-ผล มีคุณธรรม (Morality)
- **4C** การครองตน ประกอบด้วย ทักษะที่จำเป็น ของการเป็นผู้บริหารและการสร้างคน ในศตวรรษที่ 21 มี 4 ด้าน คือ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การร่วมมือกับผู้อื่น (Collaboration) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และความสามารถในการสื่อสาร (Communication)
- **4U** การครองงาน ประกอบไปด้วย การสร้างประโยชน์สูงสุด (Utilize) การสร้างความร่วมมือภายในภายนอก องค์กร (Union) การบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Ultimate) การใช้เทคโนโลยีในทุกด้านที่เป็นประโยชน์มาขับเคลื่อนองค์กร (Ubiquitous)

	Staff บุคคลัญญตา : รู้คน	System ปริสสัญญตา : รู้ชุมชน	Style มัตตัญญตา : รู้ประมาณ	Share Value ธัมมัญญตา : รู้จักเหตุ	
ครองคน วางกลยุทธ์ 4M	Man	Mechanism	Material	Morality	Strategy อัตถัญญตา : รู้จักผล
ครองตน กระบวนการ 4C	Critical Thinking	Collaboration	Creativity	Communication	Skill อัตถัญญตา : รู้จักตน
ครองงาน บริหารจัดการ 4U	Utilize	Union	Ultimate	Ubiquitous	Structure กาลัญญตา : รู้จักกาล
	People	Partnership	Program	Practical	

ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหาร TVET ที่ได้พัฒนาขึ้น จากการศึกษาวิจัย 4(MCU) Model



อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน ดังนี้

1) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ตามหลักการครองตน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ “กำหนดเป้าหมายในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน” และ “ดำเนินงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาและสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตัวของตนเอง” ความคาดหวังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ “บริหารงานให้เหมาะสมกับงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่”

2) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ตามหลักการครองคน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด ได้แก่ “ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะผู้บริหาร โดยมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ครูและชุมชน” จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ “ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะผู้บริหารโดยมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ครูและชุมชน” และ “เปิดโอกาสให้บุคลากรครูและคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

3) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ตามหลักการครองงานการรับรู้โดยภาพรวม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด ได้แก่ “รักและมีความสุขทำงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา” ความคาดหวังโดยภาพรวม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ “ขยันคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา”

จากผลการศึกษาพบว่า การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีความคาดหวังของครูผู้สอนที่คาดหวังต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งหากสามารถใช้หลักพุทธธรรม ครองตน ครองคน ครองงาน มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ จะส่งผลกระทบต่อการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารและการสนทนากลุ่ม พบว่า สามารถใช้หลักการตามแนวพุทธ คือ การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 มาปรับใช้กับการบริหารองค์กรแบบองค์รวมได้ จากการสรุปผลของสัมภาษณ์ในเชิงลึก พบว่า การบริหารจัดการ TVET ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากภายนอกจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการปรับตัวของสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษา TVET ทั้งในด้านของผู้บริหาร หลักสูตร รูปแบบการเรียนการสอน สมรรถนะของผู้เรียน ผู้สอน เนื่องจาก TVET เป็นแหล่งสำคัญในการผลิตบุคลากรเพื่อรองรับต่อภาคอุตสาหกรรม



การเสนอแนวทาง 4(MCU) เพื่อเป็นแนวทาง (Guideline) ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะเป็นรูปแบบหนึ่ง ที่สามารถใช้ในการสื่อสารนโยบายและทิศทางของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นการผสมผสานระหว่างการใช้หลักพุทธธรรมสำหรับผู้นำ การกำหนดทรัพยากร การพัฒนาทักษะของผู้เรียน การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจะเห็นได้ว่า รูปแบบของ 4(MCU) จะประกอบไปด้วยรายละเอียด 12 ประเด็น ซึ่งแบ่งกลุ่มเป็นแนวตั้งและแนวนอน สามารถจัดเรียงเพื่อใช้กำหนดระดับของการดำเนินการตามแนวนอน 4C 4M 4U และบริบทในการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ธรรมของสัตว์บุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551) และมีบริบทที่เป็นฐาน คือ ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา 4P คือ People – Partnership – Program – Practical และการนำเสนอรูปแบบ 4(MCU) ยังอาจเป็นอัตลักษณ์หนึ่งของการสร้างแนวทางการบริหารที่เกิดจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งใช้อักษรย่อ MCU

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจุบันการจัดการศึกษาในสถาบัน TVET ในยุค Disruptive Technology ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ที่ต้องปรับตัวและใช้ประโยชน์สูงสุดจากการบูรณาการผสมผสานเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกแห่งการทำงานในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่เหมาะสมโดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบ 4(MCU) ที่ได้พัฒนาขึ้นตามหลักการครองตน โดยแนวทางที่สำคัญคือการบริหารงานให้เหมาะสมกับงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ ตามหลักการครองคน แนวทางที่สำคัญคือตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตน ในฐานะผู้บริหาร โดยมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ครู และชุมชน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ตามหลักการครองงาน แนวทางที่สำคัญคือ การคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลวิจัยไปใช้การใช้แนวทาง 4(MCU) สามารถนำไปกำหนดแนวทางการนำไปใช้ในภาคปฏิบัติสำหรับการบริหารสถานศึกษาและองค์กรต่าง ๆ และสามารถศึกษาเพิ่มเติมเพื่อกำหนดกรอบการบริหารองค์กร การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร และรูปแบบดังกล่าว อาจปรับมุมมองในมิติ



ต่าง ๆ จากบนลงล่าง จากซ้ายไปขวา เพื่อให้เห็นถึงมิติมุมมองในเชิงการบริหาร ที่ต้องมีความสมดุล (Balance) สอดประสาน (Synchronize) และสอดคล้องกลมกลืน (Harmonize)

2. การวิจัยในระยะต่อไป สามารถศึกษาการนำแนวทาง 4(MCU) ผลจากการไปใช้ขับเคลื่อนในการบริหารจัดการและพิจารณาผลลัพธ์ ผลกระทบที่เกิดขึ้น ประโยชน์ในการสร้างการรับรู้ของบุคลากร ประชาชน รูปแบบการสื่อสารทิศทางและนโยบายของการบริหารสถานศึกษา ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และอาจมีการศึกษาหรือการพัฒนาการประยุกต์ใช้แนวทาง 4(MCU) ใช้เพื่อการประเมินสถานะของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างรอบด้านในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- Bower J & Christensen, C. (1995). Disruptive technologies : catching the wave. *Harvard Business Review*, vol.73, no.1, pp. 43-53.
- Hynes, N, Elwell, AD & Zolkiewski, J. (2016). The role of inter-organizational networks in enabling or delaying disruptive innovation: a case study of mVolP. *Journal of Business & Industrial Marketing*, vol.31, no.6.
- Manyika, J, Chui, M, Bughin, J, Dobbs, R, Bisson, P & Marrs, A. (2013). Disruptive technologies: advances that will transform life. Business, and the global economy. *McKinsey Global Institute San Francisco, CA*, vol.12.