

การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

A Study of the Components in Developing Human Resource Management Strategies
of Vocational College Administrators Under the Office of Vocational Education
Commission in Nongbualamphu Province

ศิวกร อินภุษา¹,

ประจิตร มหาหิง² และ ยิงสรรคฺ หาพา³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}

Siwakorn Inphusa¹,

Prachitr Mahahing² and Yingsan Hapa³

Mahachulalongkornrajavidyalay University, Khon Kaen Campus^{1,2,3}

Corresponding Author, Email: siwakornin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี โดยสังเคราะห์เอกสารและยืนยันองค์ประกอบจากผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการวิจัย 9 ท่าน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป ผลการวิจัยพบองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ 1) การพัฒนากลยุทธ์ (15 ตัวบ่งชี้) ประกอบด้วย การประเมินสภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทาง การกำหนดประเด็นกลยุทธ์ การนำไปปฏิบัติและการประเมินผล และ 2) การบริหารงานบุคลากร (23 ตัวบ่งชี้) ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การธำรงรักษา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญพบว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งสะท้อนความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพและการสร้างขวัญกำลังใจ โมเดลที่พัฒนาขึ้นจึงมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงในบริบทวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการออกแบบระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและบริบทท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนากลยุทธ์; การบริหารงานบุคลากร; ผู้บริหารวิทยาลัย

* ได้รับบทความ: 3 พฤษภาคม 2568; แก้ไขบทความ: 8 ธันวาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 14 ธันวาคม 2568

Abstract

This The objective of this research was to identify the components of personnel management strategy development for administrators at vocational colleges under the Nong Bua Lam Phu Provincial Office of Vocational Education. The study employed a mixed-methods approach, combining document synthesis with component validation from nine experts in education and research. Data were collected using a validated 5-point rating scale questionnaire and analyzed using the mean and standard deviation, with an acceptance threshold set at a mean score of 3.51 or higher. The findings revealed two main components: 1) Strategy Development (15 indicators), comprising environmental assessment, direction setting, strategic issue identification, implementation, and evaluation; and 2) Personnel Management (23 indicators), consisting of manpower planning, recruitment and appointment, development, retention, and performance evaluation. Expert validation confirmed that all components were highly appropriate, with particular emphasis on personnel development and retention, reflecting the importance of continuous potential enhancement and morale building. The study concludes that the developed model is feasible for practical implementation within the vocational college context. It provides administrators with a strategic framework to design effective personnel management systems that align with national education policies and local contexts sustainably.

Keywords: Strategic Development; Human Resource Management; College Administrators

บทนำ

ในยุคที่การศึกษาถูกขับเคลื่อนด้วยพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาจึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้กำหนด เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 4 (SDG4) เพื่อส่งเสริม “การศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง” โดยเฉพาะในระดับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่ต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับมือกับโลกยุคดิจิทัล แนวคิด “สี่เสาหลักของการศึกษา” (Four Pillars of Education) ซึ่งประกอบด้วย Learning to Know, Learning to Do, Learning to Live Together และ Learning to Be จึงได้รับการบูรณาการกับหลักการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิต ภาวะผู้นำ และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่หลากหลาย (UNESCO, 2023)

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัยผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สศช., 2561) จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า มีครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียง ร้อยละ 66 ที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์ขั้นต่ำต่อปี ขณะที่อีกร้อยละ 34 ยังขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน (สมศ., 2565) ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างกลยุทธการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สอดรับกับนโยบายรัฐและบริบทของโลกยุคใหม่

สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมีบทบาทหลักในการผลิตกำลังคนสายอาชีพ พบว่า ยังมีความท้าทายด้านแรงจูงใจและคุณภาพในการบริหารจัดการบุคลากร ผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารแบบบูรณาการ ส่งผลให้ขวัญกำลังใจและศักยภาพของครูอาชีวศึกษาไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ข้อมูลจากการสำรวจเบื้องต้นพบว่า ผู้บริหารและครูจำนวนหนึ่งยังไม่มีระบบการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารสมัยใหม่

จึงเห็นได้ชัดว่าการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในระดับอาชีวศึกษาจำเป็นต้องยึดแนวทางแบบองค์รวมที่ผสมผสานทั้งศาสตร์สมัยใหม่และภูมิปัญญาทางพุทธศาสนา (พระธรรมโกศาจารย์, 2563) งานวิจัยนี้มุ่งสร้างองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อให้ได้แนวทางที่มีประสิทธิภาพในการผลิตกำลังคนคุณภาพสำหรับศตวรรษที่ 21 แม้ว่าหลักการบริหารบุคลากรแบบมีส่วนร่วมจะมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา แต่ยังคงขาดการศึกษาเชิงบูรณาการองค์ประกอบกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในบริบทพื้นที่นี้ โดยเฉพาะการศึกษานี้จึงเป็นการเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถออกแบบระบบบริหารงานบุคลากรเชิงกลยุทธ์ที่ตอบโจทย์ท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธีทางพุทธรวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ผสมผสานวิธีการวิจัยแบบผสมวิธีกับหลักศีลธรรมพุทธที่เข้ากันอย่างลงตัว มุ่งหมายที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยหลากหลายรูปแบบ เพื่ออธิบายความกว้างและความลึกและยืนยันผลการวิจัย (ศิวกกร อินภูษา, 2567) มีกระบวนการที่เริ่มต้น โดยเริ่มจากการวิจัยเอกสาร เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นนำผลที่ได้ไปยืนยันความเหมาะสมผ่านแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย (Mean, S.D.) เพื่อสรุปองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารที่เหมาะสมของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการยืนยันองค์ประกอบ 9 ท่าน โดยมีคุณสมบัติและประสบการณ์ ดังนี้ เชี่ยวชาญในระดับอุดมศึกษา 4 ท่าน เชี่ยวชาญในระดับอาชีวศึกษา 4 ท่าน เชี่ยวชาญด้านการวิจัย หรือสถิติ หรือการวัดผลและประเมินผล 1 ท่าน

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบประเมินระดับ 5 ระดับ เพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีเกณฑ์การให้คะแนน 4.51-5.00 = เหมาะสมมากที่สุด, 3.51-4.50 = เหมาะสมมาก, 2.51-3.50 = เหมาะสมปานกลาง, 1.51-2.50 = เหมาะสมน้อย, 1.00-1.50 = เหมาะสมน้อยที่สุด การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) การวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูล วารสารวิชาการ วิทยานิพนธ์หรืองานวิจัย รายงานวิจัย หนังสือหรือตำราและ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป และ 2) การยืนยันองค์ประกอบโดยผู้เชี่ยวชาญ สร้างแบบสอบถามและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ เกณฑ์การยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป (อยู่ในระดับ “เหมาะสมมาก” ขึ้นไป) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปองค์ประกอบ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู จากการศึกษาได้องค์ประกอบหลักสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การพัฒนากลยุทธ์ ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ประกอบด้วย Greenley, 1989; Certo & Peter, 1991; Thompson & Strickland, 1995; Stephen, 1999; Wheelen & Hunger, 2002; Bateman & Snell, 2007; เทพสุดา เมฆวิสัย, 2542; ปิยนัฐ ณะบุตร, 2566; วลีรัตน์ ฉิมน้อย, 2562; ศศิภิตติยา เทพเสนา, 2564; มนรัตน์ แก้วเกิด, 2562; พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2542; นวพร กาญจนศรี, 2542; วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2552; ภิรมย์พัฒน์ มโนมัยกุล, 2561; พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2563; สุนทรี วรรณไพเราะ, 2555; จารุวรรณ เบ็งมล, 2558 สรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า การพัฒนากลยุทธ์ เป็นขั้นตอนของการกำหนดกลยุทธ์หรือ สร้างกลยุทธ์ขึ้นมาใหม่ขององค์กร เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคลากร องค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ 15 ตัวบ่งชี้

1) การประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำไปใช้ประกอบการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม มีตัวบ่งชี้ 1.1) การวิเคราะห์ SWOT หมายถึง การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อหาทิศทางในการพัฒนา 1.2) การใช้ TOWS Matrix หมายถึง การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์ SWOT เพื่อสร้างแนวทางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบท และ 1.3) การประเมินแนวโน้มและสถานการณ์ หมายถึง การวิเคราะห์บริบทสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร

2) การกำหนดทิศทาง หมายถึง การกำหนดทิศทาง ภาพอนาคต และเป้าหมายขององค์กร มีตัวบ่งชี้ 2.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการบรรลุ เพื่อเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ 2.2) การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การระบุภารกิจหลัก ขอบเขต และบทบาทขององค์กรในสังคม และ 2.3) การกำหนดเป้าประสงค์ หมายถึง การตั้งเป้าหมายเชิงคุณภาพหรือเชิงนโยบายที่ขึ้นำการดำเนินงาน

3) การกำหนดประเด็นกลยุทธ์ หมายถึง การเลือกประเด็นสำคัญที่องค์กรควรดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีตัวบ่งชี้ 3.1) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ 3.2) การตั้งเป้าหมายเฉพาะ หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง มีกรอบเวลา ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง และ 3.3) การเลือกแนวทางที่เหมาะสม หมายถึง การพิจารณาแนวทางกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จากแผนสู่การดำเนินงานจริง มีตัวบ่งชี้ 4.1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด 4.2) การจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การกระจายงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับแผนกลยุทธ์ และ 4.3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การจัดการกับแรงต้าน และสนับสนุนบุคลากรให้ปรับตัวเข้ากับแนวทางใหม่ขององค์กร

5) การประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย มีตัวบ่งชี้ 5.1) การวิเคราะห์ผลลัพธ์จากการดำเนินงาน หมายถึง การประเมินว่าสิ่งที่ได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้หรือไม่ 5.2) การปรับปรุงแผนกลยุทธ์ หมายถึง การทบทวนแผนงาน เพื่อปรับให้ทันกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง และ 5.3) การกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ (KPI) หมายถึง การสร้างเกณฑ์การประเมินความสำเร็จของกลยุทธ์ด้วยตัวเลขหรือเกณฑ์ที่สามารถวัดได้

2. องค์ประกอบการบริหารงานบุคลากร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การบริหารงานบุคลากรจากแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัย องค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน 23 ตัวบ่งชี้ โดยเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการกับบุคลากร โดยเริ่มจาก 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ประกอบด้วย ภารดี อนันต์นาวิ, 2561; ณัฐนิช ศรีลาคำ, 2562; โนริย์ ทริย์โสภณ, 2561; มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง, 2560; ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์, 2562; เตือนใจ คล้ายแก้ว, 2561; วาราดา ณ ลานคา, 2560; นภัสภรณ์ มูลสิน, 2560; กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 สรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง จัดทำแผนอัตรากำลังการขอลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ แจ่งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิทยาลัย มีตัวบ่งชี้ 1.1) การวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคน หมายถึง การสำรวจ วิเคราะห์ และคาดการณ์จำนวนและลักษณะบุคลากรที่ต้องใช้ในอนาคต 1.2) การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การระบุประเภทและจำนวนตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับอัตรากำลังและภารกิจ 1.3) การจัดทำแผนอัตรากำลัง หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ 1.4) การขอลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะ หมายถึง การเสนอเลื่อนระดับวิทยฐานะของบุคลากรอย่างเป็นระบบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และ 1.5) การกำหนดภาระงาน/มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง การจัดภาระงานให้เหมาะสมกับมาตรฐานคุณภาพงานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ประกอบด้วย ภารดี อนันต์นาวิ, 2561; ณัฐนิช ศรีลาคำ, 2562; โนริย์ ทริย์โสภณ, 2561; มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง, 2560; ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์, 2562; วาราดา ณ ลานคา, 2560; นภัสภรณ์ มูลสิน, 2560; กระทรวงศึกษาธิการ,

2560 สรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการสรรหา ได้แก่ การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของทางวิทยาลัย มีตัวบ่งชี้ 2.1) การเสนอความต้องการบุคลากร หมายถึง การแจ้งอัตรากำลังที่ต้องการใช้งานไปยังหน่วยงานต้นสังกัด 2.2) การสรรหาผ่านการสอบแข่งขัน หมายถึง การจัดสอบหรือคัดเลือกบุคคลตามเกณฑ์ที่กำหนด 2.3) การแต่งตั้ง ย้าย หรือโอน หมายถึง การบรรจุ ย้าย โอนข้าราชการให้เหมาะสมกับตำแหน่งว่างหรือความจำเป็น 2.4) การบรรจุกลับ/แต่งตั้งกรณีพิเศษ หมายถึง การรับกลับหรือแต่งตั้งในกรณีเฉพาะเพื่อให้บุคลากรกลับเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ และ 2.5) การแจ้งภาระงานและเกณฑ์ประเมิน หมายถึง การมอบหมายภาระงานพร้อมแจ้งเกณฑ์คุณภาพงานที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรใหม่

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ประกอบด้วย มุนิเราะห์ เจมิง, 2560; ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์, 2562; Castetter & Young, 2000; Flippo, 1984 สรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพของการศึกษา ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกระดับ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดต่อองค์กรทางการศึกษา ให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร มีตัวบ่งชี้ 3.1) การอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน หมายถึง การพัฒนาความรู้ผ่านกิจกรรมหลากหลายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 3.2) การสนับสนุนการศึกษาต่อ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ 3.3) การนิเทศภายในและการประเมินผล หมายถึง การตรวจติดตามและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงการทำงาน 3.4) การสร้างผลงานทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และ 3.5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้นอกระบบหรือผ่านชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ประกอบด้วย มุนิเราะห์ เจ๊ะมิง, 2560; ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์, 2562; มุนาติยา วาบา, 2558 สรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่ดี ปฏิบัติงานในวิทยาลัยด้วยความมั่นใจ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน การให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรมการยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

มีตัวบ่งชี้ 4.1) การประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การใช้ผลประเมินงานเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน 4.2) การให้รางวัล/ชมเชย หมายถึง การสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่องผลงานหรือพฤติกรรมที่ดี 4.3) การจัดบรรยากาศการทำงานที่ดี หมายถึง การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความเป็นธรรม 4.4) การจัดสวัสดิการและส่งเสริมขวัญกำลังใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์ เช่น เบี้ยเลี้ยง การดูแลสุขภาพ การพักผ่อน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ประกอบด้วย มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง, 2560; ศิริรัตน์ มกรพฤษ, 2562; เตือนใจ คล้ายแก้ว, 2561 สรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการตรวจ สอบและติดตามการทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน มีความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญและกำลังใจหรือการลงโทษ มีตัวบ่งชี้ 5.1) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายชัดเจนเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินผลการปฏิบัติงาน 5.2) การใช้เกณฑ์และวิธีประเมินที่เป็นธรรม หมายถึง การใช้มาตรฐานเดียวกันเพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม 5.3) การให้ข้อมูลย้อนกลับและใช้ผลการประเมิน หมายถึง การนำผลประเมินไปปรับปรุงพัฒนา หรือใช้พิจารณาความดีความชอบ และ 5.4) การสร้างแรงจูงใจหรือการลงโทษ หมายถึง การใช้ผลประเมินเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจ หรือปรับปรุงพฤติกรรม แสดงผลการยืนยันองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ของผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการยืนยันการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

ที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{x}	S.D.	Result	\bar{x}	S.D.	Result
1.	การพัฒนากลยุทธ์	4.73	0.43	Most	4.56	0.52	Most
1)	การประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.67	0.50	Most	4.56	0.53	Most
2)	การกำหนดทิศทาง	4.78	0.44	Most	4.67	0.50	Most
3)	การกำหนดประเด็นกลยุทธ์	4.78	0.44	Most	4.67	0.50	Most
4)	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.89	0.33	Most	4.67	0.50	Most
5)	การประเมินผลงานและควบคุม กลยุทธ์	4.78	0.44	Most	4.56	0.53	Most
2.	การบริหารงานบุคลากร	4.76	0.41	Most	4.54	0.51	Most
1)	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.78	0.44	Most	4.56	0.53	Most

2)	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.67	0.50	Most	4.56	0.53	Most
3)	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.89	0.33	Most	4.78	0.44	Most
4)	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.89	0.33	Most	4.67	0.50	Most
5)	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.78	0.44	Most	4.56	0.53	Most

ผลการศึกษา พบว่า การวิจัยเรื่องการศึกษารองค์ประกอบการพัฒนามากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูนี้ได้ดำเนินการศึกษาตามวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษารองค์ประกอบการพัฒนามากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากร พบว่ามีองค์ ประกอบหลักที่สำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนามากลยุทธ์ และส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร โดยส่วนแรกประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนรวมทั้งหมด 15 ตัวบ่งชี้ ส่วนที่สองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรนั้นมี 5 ด้านหลัก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวบ่งชี้รวม 23 ตัวบ่งชี้

2. การสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า องค์ประกอบเหล่านี้มีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเป็นอย่างดี โดยมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ที่เน้นการวิเคราะห์เชิงระบบ การวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน และการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนามากลยุทธ์อาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการยืนยันองค์ประกอบจากผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้งหมดมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรและการดำรงรักษาบุคลากรที่ได้รับคะแนนสูงสุด ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนามากลยุทธ์อยู่ที่ 4.73 และการบริหารงานบุคลากรอยู่ที่ 4.76 ส่วนค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ที่ 4.56 และ 4.54 ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับ “เหมาะสมมากที่สุด” ตามเกณฑ์การประเมิน

ผลการวิจัยสรุปว่า แนวทางการบริหารงานบุคลากรที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู แนวทางนี้จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ แม้ว่าองค์ประกอบบางส่วน เช่น การใช้ TOWS Matrix และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ยังต้องการการพัฒนาความเป็นไปได้ในการปฏิบัติให้มากขึ้น แต่โดยรวมแล้ว งานวิจัยนี้บรรลุวัตถุประสงค์ครบถ้วน และได้องค์ประกอบที่ผ่านการยืนยัน

จากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพร้อมนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปว่าการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภูควรดำเนินการตาม กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์สากล 5 ขั้นตอน สอดคล้องกับ Greenley (1989) และ Certo & Peter (1991) เนื่องจาก ประสิทธิภาพของการบริหารบุคลากรขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมอย่างเคร่งครัด ก่อนการดำเนินการใดๆ ซึ่งเป็นเหตุผลเชิงสาเหตุสำคัญที่ทำให้การพัฒนา กลยุทธ์ต้องเริ่มจากการประเมินสภาพแวดล้อมเสมอ นอกจากนี้ องค์ประกอบการบริหารงานบุคคล ที่พบ 5 ด้านยังเป็นไปตาม วัฏจักรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Cycle) โดยเฉพาะการเน้นที่การพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนีระเหห์ เจ๊ะมิง (2560) และ ศิริรัตน์ มกรพุกษ์ (2562) เหตุผลเชิงสาเหตุคือ บริบทของอาชีวศึกษาต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีความจงรักภักดี เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ในการนำไปใช้จริง โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้เครื่องมือวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เช่น TOWS Matrix สอดคล้อง กับ เทพสุตา เมฆวิสัย (2542) และ พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2563) การที่การใช้ TOWS Matrix ยังต้องการ การพัฒนาความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายเชิงพฤติกรรม ในการเปลี่ยนการวิเคราะห์ เชิงนามธรรมให้เป็นแผนปฏิบัติการจริง การวิจัยนี้จึงต่อยอดย้ำความจำเป็นของการบูรณาการแนวคิดเชิง กลยุทธ์ที่เข้มข้นกับการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร เชิงยุทธศาสตร์ ที่มุ่งให้การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนคุณภาพองค์กร มิใช่บทบาท เชิงธุรการเพียงอย่างเดียว

1.2 ควรมีการกำหนดโครงสร้างระบบพัฒนาบุคลากรแบบต่อเนื่อง (Continuous HR Development System) เพื่อสร้างมาตรฐานกลางให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถใช้เป็นกรอบ ในการออกแบบการพัฒนาบุคลากรของตนเองได้อย่างมีทิศทาง

1.3 ควรส่งเสริมให้มีนโยบายการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาลบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศ การทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเอื้อต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ขั้นตอนในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างแผนงานนโยบาย และการปฏิบัติจริงในระดับหน่วยงาน

2.2 ควรจัดให้มีระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมทักษะดิจิทัล การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรอาชีพศึกษาในยุคดิจิทัล

2.3 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคลผ่านกระบวนการสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication) การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ เพื่อเสริมสร้างความเป็นเจ้าของร่วมและลดความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง

3. ข้อเสนอแนะเชิงการวิจัย

3.1 ควรขยายการศึกษาไปยังวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบบริบทของการบริหารงานบุคคลในพื้นที่ที่มีลักษณะแตกต่างกัน และหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาในแต่ละภูมิภาค

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับ ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ช่วยพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรอาชีพศึกษาไทย

3.3 ควรพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งผลลัพธ์เชิงปริมาณ เช่น ผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์เชิงคุณภาพ เช่น ความพึงพอใจ การจูงใจ และคุณค่าที่องค์กรได้รับ เพื่อให้สามารถประเมินผลได้อย่างรอบด้าน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). คู่มือการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จารุวรรณ เป็งมล. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2561). แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา. มุลินนิการศึกษากองทัพอากาศ.
- เทพสุตา เมฆวิสัย. (2542). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2560). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นภาพร กาญจนศรี. (2542). กลยุทธ์การบริหารและการจัดการ. ธนาเพรส.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2562). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยนัฐ ณะบุตร. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัล. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2563). พุทธวิธีบริหาร. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2563). กลยุทธ์การบริหารองค์กรสมัยใหม่. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2561). การวางแผนอัตรากำลังคนภาครัฐ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล. (2561). การจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์กรการศึกษา. วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์.
- มนรัตน์ แก้วเกิด. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเปลี่ยนแปลง. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มุนาดิยา วาบา. (2558). การพัฒนาระบบธำรงรักษามูลค่าในองค์กรการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2560). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐอิสลาม. มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา.
- วลีรัตน์ ฉิมน้อย. (2562). กลยุทธ์การบริหารบุคลากรในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2552). แนวคิดการบริหารยุคใหม่. พัฒนาวิชาการ.
- ศศิกิตติยา เทพเสนา. (2564). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา: แนวคิดและแนวปฏิบัติ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวกร อินญา. (2567). รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธีทางพุทธนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1817-1827.
- สุนทรี วรรณไพเราะ. (2555). การวางแผนกลยุทธ์ทางการศึกษา. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2565). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2007). *Management: Leading and collaborating in a competitive world* (7th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Castetter, W. B., & Young, I. P. (2000). *The human resource function in educational administration* (7th ed.). Merrill.
- Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic management: Concepts and applications*. (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Greenley, G. E. (1989). *Strategic management*. Prentice Hall.
- Stephen, R. P. (1999). *Management*. Prentice Hall.

- Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (1995). Strategic management: Concepts and cases (8th ed.). Irwin.
- UNESCO. (2023). 2023 SDG 4 scorecard report on progress towards national SDG 4 benchmarks. Retrieved from <https://www.unesco.org/gem-report/en/2023%20sdg4scorecard>
- UNESCO. (2023). Futures of Education. Retrieved from <https://www.unesco.org/en/futures-education>
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2002). Strategic management and business policy (8th ed.). Prentice Hall.