

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

พีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดุษฎีนิพนธ์
ของ
พีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIES IN A CHANGING WORLD TOWARD A HAPPY ORGANIZATION OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES IN NORTHEASTERN

BY

PEERAPONG WANRUENGRONG

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Doctor of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

August 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองดุษฎีนิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ	(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล) ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) กรรมการที่ปรึกษ วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 27 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร้องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.ธีระ ภูดี ดร.บดินทร์ นารถโคษา ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ ดร.ทิวา แจ้งสุข ดร.วราภรณ์ บุญศล นายวายุภักดิ์ ศรีพรหมษา นางรัชนี สุวรรณชัยรบ นายทนงศักดิ์ โยธายุทธ นายสรศักดิ์ สุทธิแพทย์ นายจักรัตน์ หรรษา นายวายุภักดิ์ ศรีพรหมษา ที่ให้ความเมตตา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันกลยุทธ์

ขอขอบคุณ ผู้บริหารวิทยาลัยเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัย และขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความเมตตาให้เข้าสัมภาษณ์ยืนยันเพื่อองค์ประกอบ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่สนับสนุนในการศึกษาต่อคอยให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการศึกษาของผู้วิจัยตลอดมา และขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาเอก รุ่น 17 และ 18 ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน ด้วยความระลึกในพระคุณเป็นอย่างสูง

พีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

ชื่อเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย พีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ปริญญา ค.ด. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) มีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์ ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 329 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่า $PNI_{modified}$

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าความต้องการจำเป็น เรียงลำดับดังนี้ การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต และการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

2. กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบสำคัญคือ ส่วนที่ 1 ได้แก่ 1 วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ ส่วนที่ 2 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ด้าน 25 เป้าประสงค์ 25 กลยุทธ์ 100 วิธีดำเนินการ 57 ตัวชี้วัด

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเมินกลยุทธ์ 4 ประเด็น คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล โลกของการเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE Human Resource Management Strategies in a Changing World toward a Happy Workplace of Private Vocational Colleges in the Northeastern Region

AUTHOR Peerapong Wanruengrong

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai

Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra

DEGREE Ed.D. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine the current and desirable conditions, and the priority needs of human resource management in a changing world toward a happy workplace among private vocational colleges in the northeastern region of Thailand; 2) to develop strategies for human resource management in a changing world toward a happy workplace for private vocational colleges in the northeastern region of Thailand; and 3) to evaluate the developed strategies. The study employed a policy research approach and was conducted in three phases: Phase I investigated the current and desirable conditions, and priority needs; Phase II focused on the development of the strategies; and Phase III evaluated the developed strategies. The sample consisted of 302 administrators from private vocational colleges in the northeastern region of Thailand, selected through Krejcie & Morgan table, following by multistage random sampling. The research instruments included questionnaires, a semi–structured interview form, and a strategy evaluation form. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$).

The findings were as follows:

1. The current condition of human resource management in a changing world toward a happy workplace among private vocational colleges in the northeastern

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

region of Thailand was overall at a moderate level, while the desirable condition was overall at the highest level. The priority needs, ranked in descending order, were as follows: retaining personnel through a supportive and happy environment; recruiting and selecting personnel based on values and competencies in the modern era; developing personnel to enhance competencies and a workplace happiness; conducting performance appraisal to promote professional growth and quality of life; and strategic human resource planning for sustainable happiness, respectively.

2. The developed strategies comprised two major components. The first component consisted of one vision and five missions. The second component included five strategic dimensions, five objectives, 25 strategies, 100 implementation measures, and 57 indicators.

3. The result of the evaluation of the developed strategies, based on four criteria; accuracy, appropriateness, feasibility, and utility indicated that the overall rating was at the highest level.

Keywords: Strategy, Human Resource Management, Changing World, Happy Workplace

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	9
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	9
	ความสำคัญของการวิจัย	10
	ขอบเขตของการวิจัย	10
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
	นิยามศัพท์เฉพาะ	16
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารบุคคล	24
	ความหมายการบริหารงานบุคคล	24
	ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	26
	องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล	28
	แนวคิดเกี่ยวกับโลกของการเปลี่ยนแปลง	45
	ความหมายเกี่ยวกับโลกของการเปลี่ยนแปลง	45
	ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง	48
	องค์ประกอบของโลกของการเปลี่ยนแปลง	51
	แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	60
	ความหมายองค์กรแห่งความสุข	60
	ความสำคัญองค์กรแห่งความสุข	64
	องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข	66
	แนวคิดเกี่ยวกับการการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข	114
	องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข	114

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์	175
	ความหมายของกลยุทธ์	175
	ความสำคัญของกลยุทธ์	179
	องค์ประกอบกลยุทธ์	181
	แนวคิดเกี่ยวกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	196
3	วิธีดำเนินการวิจัย	203
	ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	204
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	204
	ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึ่งประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	204
	ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	215
	ขั้นตอนที่ 4 ร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	215
	ขั้นตอนที่ 5 การสร้างและยืนยันกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	215

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 217
ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 217
ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 219

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 221
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 222
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 222
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 222
ขั้นตอนที่ 2 ผลศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 223
ขั้นตอนที่ 3 ผลศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เพื่อเรียงลำดับความสำคัญของการบริหารงานบุคคล 240

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 242
ขั้นตอนที่ 4 ผลการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำกลยุทธ์..... 242
ขั้นตอนที่ 5 การสร้างและยืนยันกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 243
ระยะที่ 3 ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 297
ขั้นตอนที่ 6 ผลการการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 297
ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 340

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 345
ความมุ่งหมายของการวิจัย 345
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 346
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 347
วิธีดำเนินการวิจัย 348
สรุปผลการวิจัย 349
อภิปรายผลการวิจัย 352
ข้อเสนอแนะ 367

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

บรรณานุกรม 369

ภาคผนวก 389

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 391

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 397

ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์ 445

ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 449

ภาคผนวก จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ..... 567

ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย..... 581

ประวัติย่อของผู้วิจัย 597

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล	35
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบของโลกของการเปลี่ยนแปลง	57
3	การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	82
4	แสดงองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข	115
5	องค์ประกอบของวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน	122
6	องค์ประกอบของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่	133
7	การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน	146
8	ธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข	157
9	การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต	168
10	การสังเคราะห์องค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	187
11	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	206
12	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	223
13	แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึ่งประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม	225
14	แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึ่งประสงค์ การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน	227

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

15 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ 229
16 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน 231
17 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข 235
18 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต 238
19 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 240
20 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข 245
21 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ 249
22 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน 252
23 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต 255
24 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน 259
25 ผลการสนทนากลุ่มในด้านที่ 1 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข 270

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

26 ผลการสนทนากลุ่มในด้านที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ 275

27 ผลการสนทนากลุ่มในด้านที่ 3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน 280

28 ผลการสนทนากลุ่มในด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต 285

29 ผลการสนทนากลุ่มในด้านที่ 5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน 291

30 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านวิสัยทัศน์ของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 297

31 ผลการประเมินด้านพันธกิจของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 299

32 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 305

33 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 308

34 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 311

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

35 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 315
36 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 319
37 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 322
38 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิตของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 326
39 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิตของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 329
40 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืนของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 333

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

41 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืนของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 337

42 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 ด้านดังนี้ 341

43 แบบสรุปการหาค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 15
2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 220
3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 583
4 การสนทนากลุ่ม 589

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงศตวรรษที่ 19 และ 20 สังคมโลกขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรม ก่อนจะเปลี่ยนผ่านสู่ยุคแห่งความรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบดิจิทัลเชื่อมโยงข้อมูลจากทุกมุมโลก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วน นักวิชาการเห็นพ้องว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นเพียงจุดเริ่มต้น และในอนาคตจะทวีความรวดเร็วขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลโดยตรงต่อภาคการศึกษา ผู้บริหารและสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ สังคมในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมแห่งความรู้ (Knowledge – based) ซึ่ง “การรู้” (Literacy) มิได้หมายถึงเพียงการอ่านออกเขียนได้ แต่หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในบริบทที่มีการแข่งขันสูง มนุษย์ต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะหลายด้านเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข รวมถึงเสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับสากล ทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบันแตกต่างจากอดีต มนุษย์ต้องสามารถพึ่งพาตนเอง รับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอน และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ นอกจากการเป็นผู้รู้และมีทักษะที่ซับซ้อน เช่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการทำงานและการพัฒนาตนเองแล้ว ยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกต่อสังคม การเผื่อแผ่และแบ่งปันถือเป็นคุณสมบัติสำคัญของพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ด้วยเหตุนี้ การศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และจิตสำนึกที่ดี สามารถเผชิญกับความท้าทายของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (รสริน อาจไธสง, 2564 หน้า 1)

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างฉุดไม่อยู่มนุษย์โลกปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด หลายคนคงจะเคยได้ยินคำที่ว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน” ซึ่งทำให้รู้สึกได้ว่าการทำงานมีความสำคัญมาก

ในการดำเนินชีวิต หลายคนต้องโดยใช้เวลาทำงานมากกว่าสองในสามของเวลาในชีวิตประจำวันหรือมากกว่านั้น แน่นอนว่าการทำงานที่มากขึ้นทำให้การใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง และอาจจะส่งผลในคนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลงจากสภาพความเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม (Disruption) ในยุคแห่งการทำงานเชิงดิจิทัล หรือแม้กระทั่ง

การจัดการศึกษาล้วนมีการแข่งขันที่สูงขึ้น การทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนจึงเต็มไปด้วยความกดดันเกิดภาวะความเครียด ไม่มีความสุขหรือสนุกกับการทำงาน จนกระทั่งเกิดการขาดลามาสายและเปลี่ยนงานในที่สุดซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน หลายหน่วยงานจึงหันมาให้ความสำคัญและต้องการที่จะแก้ปัญหาด้วยการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรเกิดกระแสการทำงานอย่างมีความสุขแพร่หลายมากขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลโดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข มีความมั่นคงในงานมีความก้าวหน้ากระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานสนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในปจจุบันและอนาคต (Ayoko, Ang, and Parry, 2017, pp. 617 – 618)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นหน่วยงานหนึ่งที่นำยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาอาชีวศึกษาและเป็นองค์กรจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับ เทคนิค และระดับเทคโนโลยีรวมทั้งการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพ ระยะสั้นหรือระยะยาวไปสู่การปฏิบัติในการดำเนินงานการจัดการศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนากำลังคนตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างความสามารถด้านการแข่งขันการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนแผนพัฒนา

การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 แผนฉบับนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานรวมทั้งสถานศึกษา จะได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการอาชีวศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายและเจตนารมณ์ของการพัฒนาประเทศ เนื่องจากมีสาระสำคัญประกอบด้วย แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษาวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พันธกิจของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา เป้าหมายของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา ยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา กลยุทธ์แผนงาน โครงการและตัวชี้วัดที่ครอบคลุมกระบวนการในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและระยะยาวที่มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับปรัชญาการอาชีวศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ระดับการจัดการอาชีวศึกษา มีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ (Collaboration) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) ซึ่งในแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพมีคุณธรรม คุณภาพสอดคลองกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในด้านการอาชีวศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา การขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษาที่มีความชัดเจนครบถ้วนและครอบคลุมการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา

ของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบายระดับปฏิบัติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน การเผยแพร่การประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา และการนำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน

แนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติได้แก่ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา การสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานองค์กรและภาคีเครือข่าย การจัดการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา 2) การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) การปรับปรุงกฎระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ ให้เอื้อต่อแผนพัฒนา การอาชีวศึกษา 4) การสร้างช่องทางให้เครือข่ายในการจัดการอาชีวศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ 5) การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาแนวคิดและหลักการ ติดตามประเมินผล แผนพัฒนาการอาชีวศึกษาเป็นการติดตามประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการอาชีวศึกษาเข้ามามีส่วนในการประเมิน ทั้งการประเมินกระบวนการจัดการผลผลิตผลลัพธ์ และผลกระทบโดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาเองควบคู่ไปกับการประเมินของหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่ชัดเจนมีมาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชา (ภิญญาพัชญ์ หนองหาญ, 2565, หน้า 1 – 3)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีการนำเสนอถึงให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวิชาการและฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ งานการเงิน อยู่ในฝ่ายบริหารทรัพยากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ จัดทำเอกสารและหลักฐานการจ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ดำเนินการด้านการเงิน การเบิกเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำฝากเงิน การนำเงินส่งคลัง การถอนเงิน และการโอนเงินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

รับและเบิกจ่ายเงิน ตรวจสอบรายงานการเงินคงเหลือประจำวันของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการควบคุมการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการรายปี เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ ให้คำแนะนำ ชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคคลในสถานศึกษาเกี่ยวกับการเบิกจ่ายให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอ โครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566, หน้า 52)

การศึกษาเอกชนในประเทศไทยเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทุนมนุษย์และระบบการศึกษาของชาติ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้วางยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนระบบการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยมีรากฐานทางกฎหมายที่ชัดเจนตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายการศึกษา ซึ่งให้การรับรองและสนับสนุนบทบาทของสถาบันการศึกษาเอกชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การออกแบบยุทธศาสตร์ดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการศึกษาเอกชน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมของผู้เรียนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้สถาบันการศึกษาเอกชนสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะ ความสามารถที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566, คำนำ)

โลกยุคปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล โลกาภิวัตน์ และแนวโน้มทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวอยู่เสมอ หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง นับเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและความซับซ้อน

ของโลกในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิผลภูมิ (ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร และคณะ, 2568, หน้า 452)

การขาดแคลนครูเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย สาเหตุหลักเกิดจากระบบการจ้างงานและความแตกต่างในสถานะทางวิชาชีพระหว่างครูโรงเรียนเอกชนและข้าราชการครู ซึ่งทำให้ครูมีแนวโน้มลาออกเพื่อสอบบรรจุเป็นข้าราชการ โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบด้วย ความมั่นคงทางอาชีพ สวัสดิการที่ดีกว่า และโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ชัดเจน ปัญหาการขาดแคลนครูก่อให้เกิดวงจรอุบาทว์ทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ กล่าวคือ เมื่อครูที่มีคุณภาพลาออก โรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องเสาะหาครูใหม่ ซึ่งมักประสบความยากลำบากในการสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพและความเชี่ยวชาญตรงตามความต้องการ กระบวนการสรรหาและฝึกอบรมครูใหม่ยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและประสิทธิภาพทางการศึกษาโดยรวม การแก้ปัญหาจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่รอบด้านและมีความยืดหยุ่น โดยมีแนวทางสำคัญดังนี้ ประการแรก การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความสามารถแข่งขันได้กับภาครัฐ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ชัดเจนและการพัฒนาระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมและโปร่งใสประการที่สอง การพัฒนาระบบการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และนวัตกรรมการเรียนการสอนประการที่สาม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของครูนอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสม การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการแปลงวิกฤตให้เป็นโอกาสจะช่วยให้โรงเรียนเอกชนสามารถปรับตัวและสร้างความยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ คือ การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สถาบันการศึกษา และโรงเรียนเอกชน เพื่อพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูแบบองค์รวม การปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

เอกชน และการสร้างมาตรฐานวิชาชีพที่เท่าเทียมกัน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2561, คำนำ)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคคลมากขึ้น เนื่องจากบุคคลที่มีความสามารถและคุณภาพเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บทบาทของผู้บริหารทุกระดับจึงต้องให้ความสำคัญกับการรักษาบุคคลที่มีคุณค่าภายในองค์กร เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานสร้างประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หากองค์กรไม่สามารถรักษาคนดีและมีศักยภาพไว้ได้ ก็อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร ทำให้เกิดการหยุดชะงักในการดำเนินงานและขาดความต่อเนื่องของความก้าวหน้า จุดเน้นหลักของกระบวนการบริหารที่ส่งเสริมทรัพยากรบุคคล คือ การเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผ่านกระบวนการพัฒนาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันในระยะยาว ส่งเสริมการบูรณาการของบุคคลและสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การพัฒนานี้เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และมีเครื่องมือในการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ 3 อย่าง ได้แก่ 1) การกำหนดความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน 2) การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม และ 3) การให้ข้อมูลการประเมินตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่บุคคล การพัฒนาเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะควบคุมพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ไม่มีอะไรสามารถทำได้หากไม่มีมันในที่สุดการได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากฝ่ายบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประสิทธิผล เนื่องจากเป็นแรงผลักดันกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม Armstrong, M., & Taylor, S. (2023, p. 98)

การธำรงรักษาให้บุคคลที่มีคุณภาพและศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่องควรคำนึงถึงส่วนประกอบอื่น ๆ ที่จะสามารถธำรงรักษาให้บุคคลคงอยู่กับองค์กรควบคู่ไปด้วยเช่น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการให้การพัฒนาและฝึกอบรม การให้ขวัญกำลังใจ เป็นต้น องค์กรจึงควรมีกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการเพื่อที่จะทำให้คนในองค์กรพัฒนาความสามารถของตนเองที่มีอยู่ไปปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถหากบุคคลในองค์กรมีอัตราการเข้า – ออก (Turnover rate) จำนวนมากองค์กรต้องประสบปัญหาและได้รับผลกระทบจากการทำงาน

ไม่เต็มศักยภาพส่งผลองค์กรต้องลงทุนทั้งทางงบประมาณและเวลาอีกครั้ง เพื่อสรรหาบุคคลมาทดแทน และส่งผลกระทบต่อองค์กรเนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลลดลงจนกว่าจะมีบุคคลใหม่เข้ามาทดแทนบุคคลที่ลาออกไป เบญจมาศ ทองเรือง (2560, หน้า 3) นอกจากนี้ การธำรงรักษาบุคคลยังช่วยลดปัญหาอัตราการลาออก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบอย่างมากต่อองค์กร การสูญเสียบุคคลที่มีความสามารถไม่เพียงแต่ทำให้องค์กรต้องเสียเวลาและทรัพยากรในการสรรหาบุคคลใหม่ แต่ยังทำให้เกิดการสูญเสียองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สะสมไว้ในตัวบุคคลเดิม ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถทดแทนได้ง่าย การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคคลจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้พวกเขาเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปในปัจจุบัน แนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ถูกนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมและแรงจูงใจของบุคคล องค์กรที่สามารถออกแบบนโยบายและระบบการบริหารที่เอื้อต่อการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีขวัญกำลังใจ จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรที่สูงขึ้นอีกปัจจัยที่ส่งผลสำคัญต่อการธำรงรักษาบุคคลคือความจงรักภักดีต่อองค์กร หากบุคคลมีความภักดีต่อองค์กร พวกเขาจะไม่เพียงแต่ทำงานด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่น แต่ยังพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างความภักดีให้กับบุคคลได้ ย่อมเป็นองค์กรที่มีความแข็งแกร่งและมีโอกาสเติบโตอย่างยั่งยืน (Charla, 2016)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้เป็นข้อเสนอกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับการยกระดับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยังเป็นแบบอย่างให้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งอื่น ๆ นำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคคล การสร้างองค์กรแห่งความสุขจะเอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษา การศึกษาในบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงสะท้อนภาพจริงของการบริหารในพื้นที่เฉพาะและผลการวิจัยจะเป็นแนวทางเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันสภาพ ที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

2. กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นอย่างไร

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้นและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์หรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 ได้กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสิทธิภาพ

1.3 ได้กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีคุณภาพ

2. ประโยชน์ในการประยุกต์ใช้

2.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อหน่วยงานอื่นนำไปปรับใช้

2.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำแนวทางปสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้มาจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ไพรยนต์ ศรีม่วง (2561); ยุพเทพ บุณยฤทธิ์รักษา (2562); ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563); รสริน อาจไธสง (2564); ปาจรีย์ นาคะประทีป (2564); พัชรินทร์ จันทรสุข และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565);

วิกรม ปิติสุข (2565); วารี เสถียรจัตุรัส (2568); ศิวิกร อินภู้ษา, ประจัตร มหาหิง, และยุ้งสรรค์ หาพา (2568); Al Maalouf, N. J. (2023); Shabbir (2024); Champathin, N (2026); Zhu, R., & Rattanapun, S. (2026); มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาคัดเลือกบุคคล 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงบุคคล 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

1.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับโลกของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้มาจากกาศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2560, หน้า 176); นรรัชต์ ฝันเชียร (2562, หน้า 7); วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2563, หน้า 8); สรงพล พรหมณี (2564, หน้า 10); พระปลัดสมเกียรติ อำสุธโร อินถา ศิริวรรณ และระวิง เรืองสังข์ (2564, หน้า 71); อานุภาพ เลขะกุล (2564, หน้า 111); กฤตพล ศิรินทร์, ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา และจินดาภา ลีนิวา (2566, หน้า 154); พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2566, หน้า 191); พิริยากร คล้ายเพ็ชร และพระครูสุธีวชิรธรรม (2566, หน้า 189); เพียงหทัย พงษ์สุวรรณ (2566, หน้า 75); พัทยา เล็กปราง และสนั่น ประจงจิตร (2567, หน้า 2471); สุรสิทธิ์ งามจิตร (2568, หน้า 682); สิทธชัย อินทร์นาคา (2568, หน้า 54); อภิชาติ แสงสว่าง และพระเมธีวัชราภรณ์ (2568, หน้า 29); Waller et al. (2019, หน้า 73 – 83) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนผ่านสู่เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอัจฉริยะ 2) การพัฒนาสมรรถนะมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) ความผันผวนและความไม่แน่นอนของบริบทโลก 4) การพัฒนาสมรรถนะมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ซึ่งได้มาจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ก้านทอง บุหร่า (2560); (สสส., 2560, หน้า 17 – 18); ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2560); กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563); ฐิติกรณ์ อาจะสมิต (2563); อติคุณ สินธนาปัญญา, อภิธี ทรงบัณฑิต, ราชันย์ บุญทิมา, และวีระ ศุภกิจ (2563); พัทธนันท์ พัชรสวัสดิ์, & ดำรงค์ เบญจคีรี (2564, หน้า 75); ลักขณา ศิรถิรกุล, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และจารุวรรณ สนองญาติ (2564); สุวิทย์ ฝ่ายสงค์ และลาพอง กลมกูล (2565); พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, ปภาภัทร แสงแก้ว, และปรางทิพย์ เสยกระโทก (2566); สิทธิเดช เสมอภักดิ์ และศิริพงษ์ เศาภายน (2566); ชามา เทียนโสภา, สถิรพร เชาวน์ชัย, อนุชา กอนพ่วง (2567); สุภัสสรา วิภากูล, กิตติพงษ์ ตระกูลโชคอำนวย, และธัญญรัตน์ หวานแท้ (2568); De Neve, J. – E.,

& Ward, G. (2017); Tonkin, M. K., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. C. (2017); มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. สุขภาพกายใจที่ดี 2. จิตใจที่งดงาม 3. การจัดการอารมณ์ที่ดี 4. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5. คุณธรรมและจริยธรรม 6. การบริหารจัดการการเงิน 7. ความสัมพันธ์ในครอบครัว 8. การมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม 9. สถานที่ทำงานน่าทำงาน

1.4 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับกลยุทธ์ ซึ่งได้มาจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2560, หน้า 76 – 80); พิเชษฐ ยังตรง (2560, หน้า 10); สรรเพชญ โทวิชา (2560, หน้า 18); ภูมิภัทร กลางโคตร์ (2560, หน้า 13); ณรงค์ อินทชาติ (2561); วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 42); ทัศนีย์ กำเนิดสิงห์ (2562); อลิศรา ธรรมบุตร (2562, หน้า 62 – 81); อภินันทิชัย แกระหัน (2562, หน้า 12); วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 89); บดินทร์ นารถโคษา (2563, หน้า 240); พูลำพอน สีหาวง (2563, หน้า 33); นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 75); สรญา วัชระสังการ (2564, หน้า 90); Gill Roger (2006, p. 177) Fred (2007, p. 177); Sisson (2018, หน้า 176) มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ 2. พันธกิจ 3. เป้าประสงค์ 4. วิธีดำเนินการ 5. ตัวชี้วัด 6. กลยุทธ์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถารศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุดรธานี อุบลราชธานี และบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็น ผู้อำนวยการ จำนวน 198 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 792 คน รวมเป็น 990 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 198 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถารศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2568 มีจำนวน ทั้งสิ้น 329 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ 33 บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 43) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านวิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ขั้นตอน คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึ่งประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 1 ร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 2 การสร้างและยืนยันกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 1 ดำเนินการการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 2 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

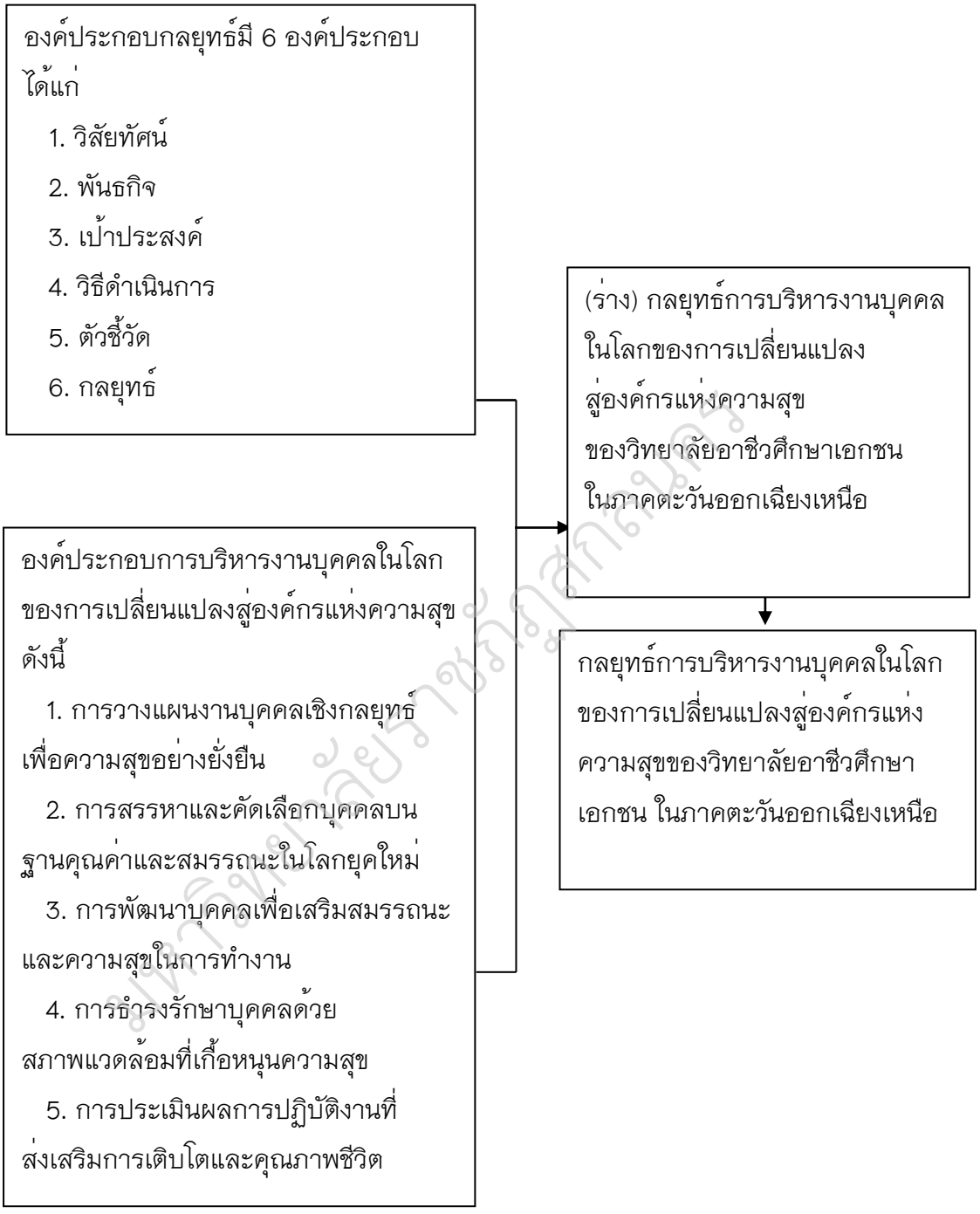
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ ซึ่งได้มาจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2560, หน้า 76 – 80); พิเชษฐ ยังตรง (2560, หน้า 10); สรรเพชญ โทวิชา (2560, หน้า 18); ภูมิภัทร กลางโคตร์ (2560, หน้า 13); ณรงค์ อินทชาติ (2561); วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 42); ทัศนีย์ กำเนิดสิงห์ (2562); อลิศรา ธรรมบุตร (2562, หน้า 62 – 81); อภินันทิชัย แกระหัน (2562, หน้า 12); วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 89); บดินทร์ นารถโคษา (2563, หน้า 240); พูลำพอน สีหาวง (2563, หน้า 33); นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 75); สรญา วัชระสังการ (2564, หน้า 90); Gill Roger (2006, p. 177); Fred (2007, p. 177); Sisson (2018, หน้า 176) มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ 2. พันธกิจ 3. เป้าประสงค์ 4. วิธีดำเนินการ 5. ตัวชี้วัด 6. กลยุทธ์

2. กรอบแนวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข ดังนี้ 1. การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน 2. การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ 3. การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน 4. การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับความสุข ความพึงพอใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุน เอื้อต่อความสัมพันธ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม และการยอมรับในคุณค่าของบุคคล องค์กรลักษณะนี้ส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนทางจิตใจเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ลดความเครียดและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ความสุขของบุคคลถูกมองว่าเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จและประสิทธิภาพองค์กรในระยะยาว องค์กรแห่งความสุขจึงไม่ได้มุ่งเน้นเพียงผลประกอบการทางธุรกิจ แต่ให้ความสำคัญกับความผาสุกแบบองค์รวมของบุคคลทุกระดับ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและการสร้างคุณค่าร่วมทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

1.1 สุขภาพกายใจที่ดี หมายถึง การมีสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ ซึ่งเกิดจากการรู้จักดูแลตนเองอย่างเหมาะสมกับเพศ วัย และสถานการณ์ โดยรู้จักใช้ชีวิต กินอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนเพียงพอ ออกกำลังกายสม่ำเสมอและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การใช้สารเสพติด ทั้งนี้ สุขภาพดีไม่เพียง หมายถึงการไม่มีโรคภัย แต่ยังรวมถึงการมีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันที่เหมาะสม มีความกระปรี้กระเปร่า พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดูแลสุขภาพของตนเอง

1.2 จิตใจที่งดงาม หมายถึง ความมีน้ำใจ เอื้ออาทร และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยบุคคลจะรู้จักแบ่งปัน คิดถึงผู้อื่น มีจิตสาธารณะ และสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่งเสริมความสามัคคี ความรัก ความผูกพันในองค์กร และทำให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน

1.3 การจัดการอารมณ์ที่ดี หมายถึง การรู้จักจัดการอารมณ์และลดความเครียดจากการทำงานหรือการดำเนินชีวิต โดยการมีกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย พักผ่อนหย่อนใจอย่างเหมาะสม และบริหารเวลาให้เกิดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสุขและไม่รู้สึกกดดันมากเกินไป

1.4 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามารถ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

และก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ บุคคลที่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอจะมีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้และส่งเสริมศักยภาพของตนเองและองค์กร

1.5 คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรมพื้นฐานในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น บุคคลที่มีคุณธรรมหิริโอตัปปะจะรู้จักละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย รู้จักกตัญญู มีศรัทธาในศาสนา และสามารถสร้างความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทีมและองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน

1.6 การบริหารจัดการเงิน หมายถึง ความสามารถในการบริหารการเงินของตนเองและครอบครัวอย่างเหมาะสม บุคคลที่มีทักษะนี้จะรู้จักใช้เงินอย่างมีเหตุผล มีเงินออม ใช้จ่ายและเป็นหนี้อย่างพอดี มีวินัยทางการเงิน และสามารถวางแผนค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับชีวิตและสถานะของตน ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางการเงินและความพร้อมในการดำเนินชีวิต

1.7 ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว หมายถึง ครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้น บุคคลที่มีครอบครัวดีจะให้ความสำคัญและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ครอบครัวเป็นกำลังใจและเป็นภูมิคุ้มกันในการเผชิญปัญหา ช่วยสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานและชีวิตที่ดี ส่งผลให้ทั้งครอบครัวและสังคมมีความมั่นคง

1.8 การมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม หมายถึง การมีความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีทั้งในที่ทำงานและสังคมรอบตัว บุคคลที่เป็นสมาชิกของสังคมดีจะรู้จักช่วยเหลือเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น รักษาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และมีส่วนร่วมสร้างความสงบสุขและความยั่งยืนให้กับชุมชนและองค์กร

1.9 สถานที่น่าทำงาน หมายถึง สถานที่ที่บุคคลรู้สึกเหมือนบ้านหลังที่สอง มีความอบอุ่น สามัคคี และความสุขในการทำงานร่วมกัน โดยประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาร่วมกัน ผู้นำองค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมสุขภาวะ สวัสดิภาพ ความปลอดภัย และพฤติกรรมที่ดีต่อสุขภาพ ซึ่งช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความสุขและประสิทธิภาพของบุคคล ตลอดจนส่งผลดีต่อครอบครัวและชุมชน

2. โลกของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะที่โลกกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง และไม่แน่นอน โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา การเปลี่ยนแปลงนี้มิได้เป็นเพียงปรากฏการณ์ชั่วคราว แต่เป็นภาวะถาวรที่ต้องการการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และระบบสถาบัน โดยเฉพาะภาคการศึกษาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเน้นนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับบริบทใหม่ของโลกที่เปลี่ยนไปอย่างไม่หยุดนิ่ง

3. การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการจัดการบุคคลขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพและความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยครอบคลุมกิจกรรมตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ตั้งแต่บุคคลเข้าสู่องค์กรจนกระทั่งพ้นจากองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กร เป้าหมายหลักคือการจัดการให้เป้าหมายของบุคคลและองค์กรมาบรรจบกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจและความก้าวหน้าให้แก่บุคคลในองค์กร ประกอบด้วย

3.1 การวางแผนงานบุคคล หมายถึง การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการเติบโตอย่างทั่วถึง โดยเน้นการตัดสินใจที่รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องเข้าใจศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน และขีดความสามารถของสถานศึกษา พร้อมพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และความสุขของบุคคลในระยะยาว

3.2 การสรรหาคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการแสวงหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับคุณค่า วิสัยทัศน์ และทิศทางขององค์การ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและผสมผสานกัน เพื่อประเมินศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถในการพัฒนาตนเองของผู้สมัคร มุ่งเน้นการได้มา

ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพสูง สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตไปพร้อมกับองค์การอย่างยั่งยืน

3.3 การพัฒนาบุคคล หมายถึง การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร เนื่องจากช่วยยกระดับศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยี และขับเคลื่อนองค์กรสู่ประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระยะยาว

3.4 การธำรงบุคคล หมายถึง การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติ และกิจกรรมขององค์การที่มุ่งสร้างเงื่อนไขการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคคล เพื่อให้บุคคลมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การในระยะยาว กระบวนการดังกล่าวครอบคลุมทั้งผลตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก และการดูแลเอาใจใส่ด้านจิตใจและคุณค่าในตนเอง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขจะช่วยรักษาบุคคลที่มีทักษะและผลการปฏิบัติงานที่ดี ลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนจากการเปลี่ยนบุคคล และเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การอย่างยั่งยืน

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลบุคคล หมายถึง กระบวนการประเมินผลการทำงานของบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานและสมรรถนะที่กำหนดตามตำแหน่งงาน เพื่อนำผลงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบและพิจารณาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านผลลัพธ์ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พร้อมสื่อสารผลการประเมินให้บุคคลรับทราบอย่างชัดเจน การประเมินดังกล่าวไม่เพียงใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการพัฒนาสายอาชีพเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคคล อันนำไปสู่ความมั่นคง ความเป็นธรรม ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี ควบคู่กับการสร้างความ

เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานของบุคคลมีส่วนสนับสนุนเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การในระยะยาวอย่างยั่งยืน

4. กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานหรือแนวทางการดำเนินงานที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเกิดจากกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบที่ประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เน้นการจัดสรรทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์กร มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนในอนาคต พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การลดความเสี่ยง การเพิ่มขีดความสามารถและการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม ทำให้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีทิศทางที่ชัดเจนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาวในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความมุ่งหวังหรือเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน กำหนดทิศทางภารกิจและวิธีการ โดยผู้บริหารกำหนดและบุคคลมีส่วนร่วม

4.2 พันธกิจ (Mission) หมายถึง การกำหนดกรอบ ขอบเขตและกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร เพื่อชี้ชัดว่าองค์กรคือใคร ทำอะไร และมุ่งไปทิศทางใด

4.3 เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึงผลลัพธ์ที่องค์กรคาดหวังให้เกิดขึ้นจากการดำเนินภารกิจ สามารถวัดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระยะเวลาที่ชัดเจนและสะท้อนความสำเร็จของกลยุทธ์การบริหาร

4.4 วิธีดำเนินการ (Operational Guidelines/Projects) หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมคือแผนปฏิบัติที่มีรายละเอียดชัดเจน มีระบบงบประมาณและระยะเวลา รวมเป้าหมาย นโยบาย และขั้นตอนปฏิบัติ เป็นแนวทางสู่ความสำเร็จขององค์กร

4.5 ตัวชี้วัด (Indicators) หมายถึง ค่าหรือตัวบ่งชี้ที่ใช้สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ สามารถวัดได้ทั้งเชิงปริมาณ เช่น จำนวนงาน ระยะเวลา และผลผลิต และเชิงคุณภาพ

4.6 กลยุทธ์ (Strategic) หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและบริบทขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า จากเอกสารผลงานการวิจัย หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

1.3 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับโลกของการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของโลกของการเปลี่ยนแปลง

2.2 ความสำคัญของโลกของการเปลี่ยนแปลง

2.3 องค์ประกอบของโลกของการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

3.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

3.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

3.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุข

4.1 องค์ประกอบสำคัญการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุข

ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

5.1 ความหมายของกลยุทธ์

5.2 ความสำคัญของกลยุทธ์

5.3 องค์ประกอบของกลยุทธ์

ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงาน องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้งสี่ด้านนี้ จะพบว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากบุคคลจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ด้วยเหตุนี้ ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้การบริหารงานบุคคลกลายเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร

1. ความหมายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นสำคัญมาจากภาษาอังกฤษ คือ Personnel Administration หรือ Personnel Management ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2558) กล่าวว่าการบริหารบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรัฐศาสตร์หน่วยเพื่อให้ได้คนดี บุคคลดี และมีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมที่กับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการบริหารบุคคลมิใช่เพียงการเลือกหรือแต่งตั้งคนเข้ามาทำงานเท่านั้น แต่เป็นการดำเนินกิจกรรมการบริหารคนตั้งแต่เริ่มต้นนับตั้งแต่ก่อนบุคคลนั้นจะเข้าสู่องค์กร จนกระทั้งพ้นจากองค์กรไปเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารองค์กรโดยรวม

ลัดดาวัลย์ สำราญ (2558, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการช่วยให้องค์กรใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโต ก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังนั้นได้จากขอบข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุม การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ จนกระทั่งบุคคลพ้นไปจากการปฏิบัติงานและเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิสตารก์ เวชยานนท์ (2559, หน้า 98 – 99) กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ว่า ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่เป็นฐานคงมั่นขององค์กร (Resource – based view of the firm (RBV)) ซึ่งมีรากฐานแนวคิดมาจากวิชาทางด้านเศรษฐศาสตร์ซึ่งมองว่า ทรัพยากร คือสิ่งที่ทำให้เกิดจุดแข็งหรือจุดอ่อนขององค์กร เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องได้และมีความผูกพันกึ่งถาวร ซึ่งทรัพยากรจะมีความแตกต่างระหว่างองค์กร และจะคงอยู่ในองค์กรตามความได้เปรียบอย่างยั่งยืนขององค์กร (Sustained competitive advantage) ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อไม่มีองค์กรณีใดลอกเลียนหรือทำซ้ำได้ 5 แข่งก็จะหมดลง ความพยายามสูงที่สุด โดยมี 4 เกณฑ์หลัก คือ ให้คุณค่าเพิ่มค่าแก่กับองค์กร มีลักษณะเฉพาะท่ามกลางคู่แข่งในสภาพปัจจุบัน มีลักษณะที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้อย่างสมบูรณ์และไม่สามารถถูกแทนที่ได้ การได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในมุมมองของแนวคิด RBV จะประกอบด้วย การนำมาของทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource practices) และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

วรรชัย สิงหฤกษ์ (2561, หน้า 12 – 14) กล่าวว่า หน้าที่ขององค์การตั้งแต่การวางแผน การสรรหาคัดเลือก กำหนดค่าตอบแทน การฝึกอบรมพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีฐานะเป็นทรัพย์สินที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีประสิทธิภาพ จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการตระหนักรู้และนำกลยุทธ์ การบริหารไปสู่การบริหารสินทรัพย์ทุกประการขององค์กรด้วยบทบาทที่ต้องพิจารณา ถึงการสร้างคุณค่าให้แก่บุคคลขององค์กรและลูกค้าหรือผู้รับบริการ

รสริน อาจไธสง (2564, หน้า 35) สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคลการขององค์กร โดยประกอบด้วยภาระกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการเก็บรักษาบุคคลเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกันบุคคลก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความเจริญก้าวหน้าตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคคล

Armstrong (2016) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการสรรหา ฝึกอบรม ประเมินผล และให้ผลตอบแทนแก่พนักงาน ใส่ใจกับข้อกังวลของพนักงานในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ สุขอนามัย ความปลอดภัยและความเป็นธรรม

JobsDB.com (2018) กล่าวถึง ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management หรือ HRM) ว่าเป็นกระบวนการที่จัดการเป้าหมายของบุคคลและองค์กรให้มาบรรจบกัน เพื่อผลสำเร็จร่วมกันของบุคคลและองค์กรคุณลักษณะแพร่หลายมีอยู่ทั่วไปในองค์กร มุ่งไปที่ผลการจัดการมากกว่ากฎเกณฑ์ของหลักการ ซึ่งพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ถึงขีดสุด ตลอดจนเสริมสร้างให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นรายบุคคลและหมู่คณะด้วยการมอบหมายงานและบรรจุแต่งตั้งพนักงานอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อผลการดำเนินที่มีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานในอนาคตด้วยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดี ระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร ควรใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์พร้อมกับหลักการและองค์ความรู้ด้านจิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ การบริหาร การตลาดในการบริหารและจัดการบุคคลในองค์กรให้เก่งเปรียบเปรียบสูงสุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการจัดการบุคคลขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพและความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยครอบคลุมกิจกรรมตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ตั้งแต่บุคคลเข้าสู่องค์กรจนกระทั่งพ้นจากองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กร เป้าหมายหลักคือการจัดการให้เป้าหมายของบุคคลและองค์กรมาบรรจบกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจและความก้าวหน้าให้แก่บุคคลในองค์กร

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลดังนี้

พัชรกันต์ นิมิตรศดิกุล (2559) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลภายในองค์กร โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมาย

ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคล ให้พัฒนาขีดความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคคลผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้าง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

สารานุกรมเสรี (2560) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า การที่จะเข้าใจในจุดประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ต้องเข้าใจถึงเป้าประสงค์ขององค์การก่อน กล่าวได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นสิ่งที่สมบูรณ์ (Absolute) ในตัวเองแต่เป็นสิ่งที่จะต้องสัมพันธ์ (Relative) ไปกับปัจจัยควบคุม คือ นโยบายการบริหารจัดการองค์กร คือ เป้าประสงค์ขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดเป้าประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในทางธุรกิจองค์กรเอกชนแบบจารีดดังเดิม มักเป็นเป้าหมายใหญ่ ๆ สำคัญ 3 ประการ คือ การอยู่รอดด้วยผลกำไรที่เพียงพอ การมีขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และการมีความชอบธรรมทางสังคม เป้าประสงค์เหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการ

Mainenti (2016) กล่าวว่า องค์การทุกรูปแบบได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในองค์การมากขึ้น เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จหรือล้มเหลว เป็นขุมทรัพย์ขององค์กร โดยต้องดำเนินการควบคุมความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงนี้ องค์การต้องพร้อมในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยการยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทรัพยากรองค์กร รวมถึงการผลิตสินค้าหรือการให้บริการที่คุณต้องให้กับสังคมและการใช้ทรัพยากรประหยัดที่สุด แต่ได้ผลดีผลมากที่สุด และด้วยศักยภาพขององค์การในองค์การทำให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เพราะทรัพยากรก่อปัจจัยทำให้ทุกอย่างเป็นไปได้ และทรัพยากรบุคคลทำให้สิ่งเหล่านี้มีเกิดขึ้น

Hr – khow.thaicity.com (2018) พิจารณาความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3 มิติ คือ มนุษย์เป็นปัจจัยการผลิต ที่เป็นผู้ใช้บริการผลิตที่มีอยู่ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หากองค์กรมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้เกิดการผลิตที่ได้คุณภาพสูงจากการนำประโยชน์สูงสุดที่องค์กรมีมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่มีความแตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ขององค์การเพราะมีความต้องการและการคาดหวัง มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้โดยไม่มีขีดจำกัด มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือ

ล้มเหลวได้ เพราะการดำเนินงานขององค์การในยุคโลกาภิวัตน์มีสภาพการแข่งขันไร้พรมแดน จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยิ่งสำคัญมากขึ้น แต่องค์การจำเป็นต้องปรับตัวได้ในสภาพที่ต้องการแข่งขันกันอย่างสูงนั้น บุคคลจะต้องมีศักยภาพสูง ทำงานหนักและมีประสิทธิภาพตลอดเวลาเพื่องานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพซึ่งผลักดันให้กลยุทธ์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จและแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เน้นการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดผ่านการวางแผนและกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้บุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่รอด การแข่งขัน และความชอบธรรมขององค์กรในสังคม การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและผลักดันกลยุทธ์องค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

ไพชยนต์ ศรีม่วง (2561, หน้า 177) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ประกอบด้วย 1) ปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น 2) พัฒนากระบวนการสรรหาให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีขีดสมรรถนะสูง 3) ปรับปรุง การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบและต่อเนื่อง 4) พัฒนากระบวนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 5) พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา 6) ส่งเสริมทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาตนเอง 7) ประสานทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา 8) ปรับปรุงการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคคลทางการศึกษาและความพร้อมของสถานศึกษา และ 9) ส่งเสริมการเชิดชูเกียรติครูและบุคคลทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ยุพเทพ บุณยฤทธิ์รักษา (2562, หน้า 51) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการบุคคลสู่ความเป็นสากล ได้แก่ 1) การวางแผนบุคคล 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) การให้ผลตอบแทน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน รูปแบบของการบริหารจัดการบุคคลสู่ความเป็นสากล ประกอบด้วย 1) การวางแผนบุคคล 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) การให้ผลตอบแทน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 154) พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านการพัฒนา ด้านการวางแผน ด้านการธารงอยู่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหา 2) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย กลยุทธ์ 5 ด้าน คือ กลยุทธ์ด้านการวางแผน กลยุทธ์ด้านการสรรหา กลยุทธ์ด้านการธารงอยู่ กลยุทธ์ด้านการพัฒนา และกลยุทธ์ที่ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายกไปใช้ โดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ปาจรีย์ นาคะประทีป (2564, หน้า 208) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญสำหรับกระบวนการการบริหารงานของครู บุคคลทุกคนในโรงเรียน เพื่อช่วยผู้บริหารในการบริหารครู บุคคลให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะต้องมีครู บุคคลที่มีคุณภาพ และสามารถทำงานให้กับโรงเรียนได้สำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงเรียนเอกชนมีกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคคล การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่โรงเรียนต้องการ การบริหารค่าตอบแทนเป็นเหมือนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การอบรมและพัฒนาบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานของบุคคล และการสื่อสารทำให้บุคคลภายในโรงเรียนเกิดความเข้าใจ การทำงานร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์

รสริน อาจไธสง (2564, บทคัดย่อ) กล่าวว่า สภาพการบริหารงานบุคคลสภาพปัจจุบันของสภาวะแวดล้อมภายในด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการองค์การที่ดี ด้านคุณค่าและวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์การทำงาน ด้านความปลอดภัยทั้งกายและใจ ด้านการดูแลช่วยเหลือ ด้านการพัฒนาตนเองและบุคคล ด้านความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว และด้านบุคคลสัมพันธ์และการสร้างอาทรณ์ดี ด้านการสร้างคุณค่าบุคคลในองค์กร และด้านคำตอบแทนที่ดึงดูดใจและสวัสดิการที่ดี

พัชรินทร์ จันทรสุข และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565, หน้า 40 – 49) ได้สรุปการบริหารบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์และวางแผน ซึ่งเน้นการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคนให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ตามด้วยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามเกณฑ์และตำแหน่งที่กำหนด องค์ประกอบต่อมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาที่มุ่งส่งเสริมให้บุคคลได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นผ่านการอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และองค์ประกอบสุดท้าย คือ การออกจากงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเมื่อบุคคลพ้นสภาพการทำงานหรือเกษียณอายุ

วิกรม ปิติสุข, สุรมน จันทร์เจริญ, และวรเดช จันทรศร (2565, หน้า 182 – 194) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากการสังเคราะห์ข้อมูลในแหล่งที่มา ประกอบด้วย กระบวนการหลักที่ครอบคลุมตั้งแต่การเริ่มต้นจนถึงการพ้นสภาพการทำงาน โดยในภาพรวมสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการวางแผนและวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานขององค์กร ด้านการสรรหาและคัดเลือก เป็นกระบวนการจัดหาและคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและความต้องการของหน่วยงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มุ่งส่งเสริมให้บุคคลได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานและจัดสรรรางวัลหรือสวัสดิการที่เหมาะสมตามความคาดหวัง และด้านแรงงานสัมพันธ์และการออกจากงาน ซึ่งรวมถึง

การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถสูง ตลอดจนกระบวนการพ้นสภาพจากการทำงานหรือการเกษียณอายุอย่างเป็นระบบ โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์การและส่งเสริมสมรรถนะการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

อารี ผสานสินธุวงศ์, ลัดดาวัลย์ สำราญ, นพพงศ์ เกิดเงิน และจำเนียร จวงตระกูล (2567, หน้า 179 – 192) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากการสังเคราะห์ข้อมูลในแหล่งที่มา ประกอบด้วย กระบวนการหลักที่สำคัญ 5 ด้าน ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 เริ่มต้นจาก ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หรือการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนโดยการวิเคราะห์ภารกิจเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ต่อมาคือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งเป็นการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ตรงตามเกณฑ์และตำแหน่งที่กำหนด เมื่อบุคคลเข้าทำงานแล้วจะเข้าสู่ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะใหม่ ๆ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ ควบคู่ไปกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานและจัดสรรรางวัลหรือสวัสดิการที่เหมาะสมตามความคาดหวัง

มาศญา ศรีสุข และประสพชัย พสุนนท์ (2568, หน้า 51) สรุปไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของประเทศไทย มุ่งเน้นการจัดการเพื่อให้เกิดสุขภาวะองค์รวมที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 มิติหลัก ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ ผ่านการจัดเตรียมทรัพยากรและโปรแกรมสนับสนุนต่าง ๆ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยใช้นโยบายเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นและการจัดสรรเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม การพัฒนาทักษะและความรู้ เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาวะ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพขององค์กรยังครอบคลุมไปถึงด้านการฝึกอบรม สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน พนักงานสัมพันธ์ ตลอดจนค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กรในอนาคต

วารี เสถียรจัตุรัส (2568, หน้า 292) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในสภาพปัจจุบัน มีองค์ประกอบที่ต้องให้ความสำคัญตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การสรรหาและการคัดเลือก 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนาบุคคลตามลำดับ เนื่องจากการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด คำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคคลจะมีความสำคัญก่อนทรัพยากรอื่นต้องเป็นคนที่มีคุณภาพ บุคคลที่มีคุณภาพก็ย่อมทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

ศิวิกร อินภู้ษา ประจัตร มหาหิง และยุ้งสรรค์ หาพา (2568, หน้า 237 – 250) องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ ประกอบด้วย 5 ด้านหลักที่สำคัญ เริ่มต้นจากด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมุ่งเน้นการวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ตามด้วยด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ครอบคลุมกระบวนการสอบแข่งขัน การบรรจุ ย้าย โอน และการแจ้งภาระงานให้บุคคลทราบอย่างชัดเจน องค์ประกอบที่สามคือ ด้านการพัฒนาบุคคล ซึ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ต่อมาคือ ด้านการธำรงรักษาบุคคลที่เน้นการสร้างขวัญกำลังใจผ่านการให้รางวัล สวัสดิการ และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงและผูกพันกับองค์กร และองค์ประกอบสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องมีเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ยุติธรรม โปร่งใส พร้อมทั้งมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

Al Maalouf, N. J., Rizk, N., Ramadan, M., Baydoun, H., Bou Zakhem, N., Elia, J., Daouk, A., Sawaya, C., & Boutros, F. (2023, p. 8) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นไปที่แนวปฏิบัติหลัก 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบโดยตรงต่อการธำรงรักษาบุคคลในมหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ซึ่งเป็นกระบวนการเสริมสร้างทักษะและความรู้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ที่มุ่งเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานเพื่อระบุจุดแข็งและพื้นที่ที่ควรพัฒนา รวมถึงการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits) ซึ่งครอบคลุมทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน และการมอบอำนาจให้แก่พนักงาน (Employee Empowerment) โดยการให้อิสระในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งแนวปฏิบัติทั้ง 4 ด้านนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและช่วยลดอัตราการลาออกของบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ

Shabbir, L. R., Ahmad, M. A., Kausar, S., & Farooq, I. (2024, pp. 1 – 14) สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ประกอบด้วย 5 กิจกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการระบุและดึงดูดผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่องค์กรต้องการ การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะในการทำงานให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทน (Compensation) ที่ครอบคลุมทั้งในรูปแบบตัวเงินและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อระบุบุคคลที่มีศักยภาพและเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดระดับความสำเร็จและกระตุ้น

Champathin, N., Channuwong, S., Panich, T., Wang, X., & Naude, A. (2026, pp. 1156 – 1166) พบว่า องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) จากการศึกษาในรัฐวิสาหกิจไทย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักที่สำคัญซึ่งทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืน เริ่มต้นจากการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) ซึ่งมุ่งเน้นการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ตามด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เพื่อเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่พนักงาน ต่อมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง (Performance Appraisal and Promotion) ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดระดับความสำเร็จและพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพ และองค์ประกอบสุดท้าย

คือ ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits and Compensation) ซึ่งครอบคลุมทั้งเงินเดือน สวัสดิการและการดูแลคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างแรงจูงใจและธำรงรักษาบุคคล โดยผลการวิจัยระบุว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกยุติธรรมของพนักงานมากที่สุด

Zhu, R., & Rattanapun, S. (2026, pp. 253 – 246) องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาตามที่ปรากฏในงานวิจัยฉบับนี้ ประกอบด้วย 5 มิติหลักที่สำคัญซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกในการจัดการและสนับสนุนบุคคล ได้แก่ 1) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection) ที่เน้นความโปร่งใสและพิจารณาจากสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน 2) การฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ (Training & Professional Development) เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนและเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัย 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ที่เน้นความยุติธรรม อิงตามสาขาวิชาและการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation & Welfare) ซึ่งครอบคลุมถึงความเป็นธรรมของค่าจ้าง สวัสดิการ และกลไกการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพและระบบทรัพยากรมนุษย์ดิจิทัล (Career Advancement & Digital HR) ที่มุ่งเน้นการสร้างเส้นทางการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนพร้อมระบบสนับสนุนทางดิจิทัล โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้บริหารใช้ในการปรับสมดุลระหว่างความต้องการด้านผลการปฏิบัติงานกับการพัฒนาบุคคลอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล

แหล่งข้อมูล / การบริหารงานบุคคล	ไพรฑูรย์ ศรีม่วง (2561)	ชลทิพย์ นนทนุ่นรักษา (2562)	ณัฐพัชญ์ ธัญธนปฐมภัค (2563)	รสริน อาจใจสง (2564)	ปาจรีย์ นาคะประทีป (2564)	พัชรินทร์ จันทรสุข (2565)	วิกรม ปิติสุข (2565)	ดารี ผลานสันธุวงศ์ (2567)	มาตฤฎา ศรีสุขแสง ประสพชัย พสุนนท์ (2568)	วารี เสถียรจัตุรัส (2568)	ศิวกร ลิ่มภูษา, ประจักษ์ มหาหิง, และ ธนสรรค์ ทาพา (2568)	Al Maalouf, N. J. (2023)	Shabbir (2024)	Champathin, N (2026)	Zhu, R., & Rattanapun, S. (2026)	**จำนวน (15)**	**ร้อยละ**
1. การวางแผนงานบุคคล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	93.33
2. การสรรหาคัดเลือกบุคคล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	93.33
3. การพัฒนาบุคคล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	93.33
4. การธำรงบุคคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	100
5. การบริหารงานสัมพันธ์บุคคล	✓			✓						✓						3	20
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	93.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 8 หรือร้อยละ 53.33 ขึ้นไป

จึงได้องค์ประกอบขององค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ 5 องค์ประกอบตามลำดับ ได้แก่

1. การวางแผนงานบุคคล ความถี่เท่ากับ 14 หรือร้อยละ 93.33
2. การสรรหาคัดเลือกบุคคล ความถี่เท่ากับ 14 หรือร้อยละ 93.33
3. การพัฒนาบุคคล ความถี่เท่ากับ 14 หรือร้อยละ 93.33
4. การธำรงบุคคล ความถี่เท่ากับ 15 หรือร้อยละ 100
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ความถี่เท่ากับ 14 หรือร้อยละ 93.33

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล

มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การสรรหาคัดเลือกบุคคล 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงบุคคลการธำรงบุคคล 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ในแต่ละองค์ประกอบมีครายละเอียดดังนี้

1. การวางแผนงานบุคคล

1.1 ความหมายการวางแผนงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการวางแผนงานบุคคลไว้ดังนี้

ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล (2561, หน้า 8) สรุปไว้ว่า การวางแผนงานบุคคล (Human Resource Planning) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวกับการเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลาอย่างเพียงพอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 40) สรุปไว้ว่า การวางแผนงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคคลในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยระบุจำนวน ประเภทของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการ เพื่อให้องค์การมั่นใจว่ามีบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และมีแผนการใช้บุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Mondy & Noe (2005, อ้างถึงใน ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล, หน้า 61) ให้ความหมายของการวางแผนงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการทบทวนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบโดยจะพิจารณาถึงทักษะความสามารถในการจัดหากำลังคนเหล่านั้นได้ เมื่อองค์กรมีความต้องการเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การวางแผนงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเตรียมและจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลา เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคคลในอนาคตอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านจำนวน ประเภท และคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อให้การใช้บุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ความสำคัญการวางแผนงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการวางแผนงานบุคคลไว้ดังนี้

ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล (2561, หน้า 8) สรุปไว้ว่า การวางแผนงานบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การจัดเตรียมและบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้มีบุคคลที่มีจำนวน คุณภาพ และทักษะที่เหมาะสมกับงานในช่วงเวลาที่ต้องการ การวางแผนที่ดีช่วยลดปัญหาการขาดแคลนหรือส่วนเกินบุคคล สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 40) สรุปไว้ว่า การวางแผนงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะช่วยให้สามารถจัดสรรบุคคลได้ตรงตามความต้องการในอนาคต ทำให้องค์กรมั่นใจว่ามีบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้บุคคลสูงสุด สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน และส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและต่อเนื่อง

Lloyd L. Byars and Leslie W. Rue (2000, อ้างถึงใน ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล, หน้า 62) การวางแผนงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการในจำนวนที่พอเหมาะกับตำแหน่งงานและประเภทของงานเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรในเวลาที่เหมาะสม

สรุปความสำคัญการวางแผนงานบุคคล ได้ว่า การวางแผนงานบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดเตรียมบุคคลที่มีจำนวน คุณภาพ และทักษะเหมาะสมกับความต้องการของงานในแต่ละช่วงเวลา ลดปัญหาการขาดแคลนหรือส่วนเกินบุคคล และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

2. การสรรหาคัดเลือกบุคคล

2.1 ความหมายการสรรหาคัดเลือกบุคคลนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการสรรหาคัดเลือกบุคคล ไว้ดังนี้

ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล (2561, หน้า 8) สรุปไว้ว่า การสรรหา (Recruitment) หมายถึง เป็นกระบวนการต่อเนื่องมาจากระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะทาให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพมาเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 43) สรุปไว้ว่า การสรรหาบุคคล หมายถึง กระบวนการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีตรงกับความต้องการของโรงเรียน

Castetter (1976, อ้างถึงใน ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของการสรรหาว่าเป็นกิจกรรมการบริหารงานบุคคลในการชักจูงให้คนที่มีคุณภาพตามที่ต้องการให้เข้ามาทำงาน โดยแบ่งการสรรหาออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอก 2) การสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายใน 3) การสรรหาแบบบูรณาการเป็นการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอกและภายในร่วมกัน

สรุปความหมายการสรรหาคัดเลือกบุคคล ได้ว่า เป็นกระบวนการสำคัญที่ต่อเนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพและเหมาะสมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเป็นการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญการสรรหาคัดเลือกบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการสรรหาคัดเลือกบุคคลไว้ดังนี้

ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล (2561, หน้า 8) สรุปไว้ว่า การสรรหามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นขั้นตอนแรกในการได้มา

ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับลักษณะงาน การสรรหาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการฝึกอบรม รวมถึงช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 43) สรุปไว้ว่า การสรรหาบุคคลมีความสำคัญต่อโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ เนื่องจากช่วยให้สามารถดึงดูดผู้สมัครงานที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของโรงเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บุคคลทำงานได้เต็มศักยภาพและช่วยสร้างคุณภาพการศึกษาและภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน

Myron D. Fottler and Charles L. Joiner (1998, อ้างถึงใน ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล, หน้า 64) กล่าวถึง การสรรหาว่าเป็นกระบวนการค้นหาและชักจูงให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครทำงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเข้าทำงานต่อไป การสรรหาสามารถทำได้ทั้งจากแหล่งภายในองค์กรเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย หรือจากแหล่งภายนอกองค์กรก็ได้

สรุปได้ว่า การสรรหาเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การสรรหาที่มีประสิทธิภาพช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

3. การพัฒนาบุคคล

3.1 ความหมายการพัฒนาบุคคลนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 43) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Chruden & Sherman (1983, หน้า 212) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาเพื่อให้บุคคลเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

Harbison & Myers (1982, หน้า 21) อธิบายว่าการพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคคล หมายถึง เป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับศักยภาพของบุคคลให้สามารถปรับตัวและสร้างผลงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์กร

3.2 ความสำคัญการพัฒนาบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคคล ไว้ดังนี้

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 43) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้า เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

Chruden & Sherman (1983, หน้า 212) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะช่วยให้บุคคลได้รับการศึกษาและพัฒนาให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างความมั่นคงในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Harbison & Myers (1982, หน้า 21) สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญต่อการยกระดับศักยภาพของบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถในการทำงานมากขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

สรุปได้ว่าความสำคัญของการพัฒนาบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าและความยั่งยืนขององค์กร เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคคล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริมความมั่นคงในการพัฒนาองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การธำรงบุคคล

4.1 ความหมายการธำรงบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการธำรงบุคคลไว้ดังนี้

Martin (2010, หน้า 233) กล่าวว่า การธำรงรักษาเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ดึงดูดและสร้างเงื่อนไขการทำงานเชิงบวกและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ดึงดูดบุคคลให้อยู่กับองค์กรระยะยาว

Jones (อ้างถึงใน รสริน อาจไธสง, 2564, หน้า 48) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคลเป็นการดึงดูดผู้ที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรโดยอาศัยความเข้าใจถึงเหตุผลของการลาออกของบุคคล แต่การจากไปของบุคคลเช่นนี้ องค์กรต้องตระหนักถึงวิกฤติการณ์ที่เป็นสัญญาณของผลกระทบต่อการตัดสินใจของบุคคล จึงควรเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนของการสรรหา คัดเลือกไปจนถึงกระบวนการว่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่พึงประสงค์การบริหารจัดการที่ดีของผู้นำองค์กร รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม การส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันโอกาสในการพัฒนา การมอบหมายงาน สวัสดิการชีวิตการทำงานที่สมดุลเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญของการธำรงรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กรให้นาน

Humantoday (อ้างถึงใน รสริน อาจไธสง, 2564, หน้า 49) กล่าวว่า เป็นกลยุทธ์ของการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อผูกใจให้พนักงานที่องค์กรพึงประสงค์มีความจงรักภักดีด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ความสุขภายสุขโรขณะปฏิบัติงาน ความปลอดภัยอภัยจากสภาพแวดล้อมการทำงาน การธำรงรักษาพนักงานเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องถึงผลประโยชน์และการบริการต่าง ๆ ที่องค์กรควรจัดให้แก่พนักงาน เพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ให้มีเจตคติที่ดีจะเกิดผลดีคืนสู่องค์กร หลักการธำรงรักษาพนักงาน ประกอบไปด้วย หลักความเสมอภาคหลักสิทธิประโยชน์ หลักการจูงใจ หลักการตอบสนองความต้องการ หลักประสิทธิภาพ และหลักความพึงพอใจ

สรุปความหมายการธำรงบุคคล ได้ว่า การธำรงรักษาบุคคลคือการสร้างสภาพแวดล้อมและนโยบายที่ดึงดูดและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรระยะยาว โดยเน้นทั้งการเข้าใจสาเหตุการลาออก การสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ การจัดการที่ดีของผู้นำ การส่งเสริมการพัฒนาโอกาส และการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสวัสดิการ รวมถึงการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความจงรักภักดี และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

4.2 ความสำคัญการธำรงบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญการธำรงบุคคล ไว้ดังนี้

รสริน อาจไธสง (2564, หน้า 51) สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการรักษาบุคลกรให้คงยู่กับองค์กรนั้นเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร สร้างขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ลดอัตราการลาออกของบุคลากร จูงใจให้คนที่มีความสามารถทำแทนและไม่ลาออกไปจากองค์กร เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรและเพิ่มความมั่นคงให้กับชีวิตบุตลากร

Peter (2008, หน้า 6) กล่าวถึง การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร เป็นความสำคัญของการบริหารทุนมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจที่มีการตลาดเป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งองค์กรไม่สามารถรักษาพนักงานทุกคนให้ทำงานกับองค์กรได้ตลอดไป แต่หากมองในด้านดี อัตราการหมุนเวียนของพนักงานคงที่ก็สามารถช่วยพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรได้ เนื่องจากองค์กรก็จะได้รับพลังแนวคิดและแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ จากบุคคลใหม่ที่เข้ามาทำงานเสมอแต่การลาออกของบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กรนับว่ามีต้นทุนที่สูงมากและยังทำให้องค์กรหยุดชะงัก รวมทั้งอาจมีผลเชิงลบต่อความพึงพอใจของลูกค้าขององค์กรด้วย การจ้างพนักงานที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรได้ อีกทั้งความท้าทายในการรักษาบุคคลที่ดีให้ทำงานกับองค์กรนั้นจะมีความเกี่ยวพันกับปัจจัยต่าง ๆ คือ ลักษณะของกลุ่มประชากร ความคาดหวังทางวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งการทำงาน

Cook (อ้างถึงใน รสริน อาจไธสง, 2564, หน้า 49) กล่าวว่า องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จ จะต้องธำรงรักษาซึ่งรูปแบบการทำงาน การรักษาคนให้อยู่กับองค์กรได้นาน ๆ และการบ้างานที่เหมาะสม การรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กรเป็นความทักทายที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางต่าง ๆ ที่สมดุลและราบรื่น รวมถึงการสนับสนุนให้บุคคลใหม่ขององค์กรได้พัฒนาตนเองในช่วงแรก โดยการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ในเชิงบวกร่วมกับบุคคลผู้ที่มีประสบการณ์ขององค์กร เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนบุคคลใหม่ให้สามารถเข้าใจและเรียนรู้งานได้รวดเร็วขณะเดียวกันก็จะเกิดการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรส่งผ่านไปยังคนรุ่นใหม่ด้วย จึงเชื่อมโยงกับความสำคัญของระบบพี่เลี้ยงที่ให้การสนับสนุนดูแลบุคคลากรรุ่นใหม่ซึ่งถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความ

ผูกพันต่อองค์กรอันเป็นวิธีสื่อสารสองทางที่มีพลังต่อการสร้างการเรียนรู้แก่บุคคลใหม่และองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

สรุปความสำคัญของการธำรงบุคคล ได้ว่า การธำรงรักษาบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะช่วยเพิ่มผลผลิต สร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และภาพลักษณ์ที่ดี ลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีคุณค่า และจูงใจให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ การรักษาพนักงานยังเกี่ยวข้องกับการสรรหาและจ้างงานที่เหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสนับสนุนบุคคลใหม่ผ่านระบบพี่เลี้ยง และการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การทำงานราบรื่นและองค์กรมีความเข้มแข็งและยั่งยืน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

5.1 ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ไว้ดังนี้

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 47) สรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์ การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

Barnett. (1993, หน้า 311) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานวัตถุประสงค์ 6 ประการ คือ 1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคคล 2. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคคล 3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน 4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคคล 5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน 6. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

Flippo (1994, หน้า 233) สรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินคุณค่าการทำงานของบุคคลเพื่อดูความก้าวหน้าของงานและความสามารถของลูกจ้าง

สรุปความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลบุคคล ได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการวัดและประเมินคุณค่าของผลงาน

และคุณลักษณะของบุคคลอย่างเป็นระบบและยุติธรรม เพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงค่าตอบแทน วางแผนอาชีพ และปรับปรุงการบริหารงานบุคคล

5.2 ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ไว้ดังนี้

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 47) สรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กร เพราะเป็นกระบวนการตรวจสอบและวัดผลการทำงานของบุคคลอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคคล รวมถึงสร้างความเป็นธรรมและประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร

Barnett (1993, หน้า 311) สรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบและประเมินผลงานของบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ทำให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนการตัดสินใจด้านการโยกย้ายหรือปรับตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาค่าตอบแทนและปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

Flippo (1994, หน้า 233) ชี้ให้เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและบุคคล เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบถึงระดับความสามารถและศักยภาพของบุคคล ซึ่งข้อมูลจากการประเมินนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการทำงาน และส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

สรุปความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและบุคคล เพราะเป็นกระบวนการตรวจสอบและวัดผลการทำงานอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง

และจุดที่ควรพัฒนา ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคคล การโยกย้ายและปรับตำแหน่ง รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดค่าตอบแทน และปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและความเป็นธรรม

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับโลกของการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายเกี่ยวกับโลกของการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงโลกของการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้

เศรษฐพงค์ มะลิสุวรรณ (2559, หน้า 95) ได้อธิบายว่า “เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก” หรือ Technology Disruption หมายถึง การที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วจนสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ และธุรกิจในระดับโลก ซึ่งกลายเป็นกลไกหลักที่ผลักดันการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในวงจรเศรษฐกิจและสังคม อาจขยายไปถึงด้านการเมืองระหว่างประเทศและความมั่นคงของรัฐ แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีวิวัฒนาการของดาร์วินที่กล่าวว่า “ผู้ที่อยู่รอดไม่ใช่ผู้ที่แข็งแรงที่สุดหรือฉลาดที่สุด แต่คือผู้ที่ปรับตัวได้ดีที่สุด” การปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยหลักในการอยู่รอดในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559, หน้า 67) กล่าวถึงว่า โลกในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจ การเมืองหรือเทคโนโลยี ทำให้ทุกประเทศจำเป็นต้องเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและความเข้มแข็งในระบบการศึกษา ซึ่งหมายรวมถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ แก้ไขปัญหา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น โลกของการเปลี่ยนแปลงจึงสะท้อนถึงสภาพสังคมที่ไม่หยุดนิ่ง มีพลวัตสูง และต้องการการปรับตัวอยู่เสมอผ่านการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

รงค์ บุญสวยขวัญ (2560, หน้า 43) ระบุว่า ความเปลี่ยนแปลงในสังคมสมัยใหม่มีความรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกระดับในสังคม ทั้งบุคคลและองค์กรต้องมีการปรับตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะหน่วยงานราชการและองค์กรสาธารณะซึ่งมีภารกิจในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงไม่ใช่แค่กระบวนการทางกายภาพหรือโครงสร้าง แต่ยังรวมถึง

การเปลี่ยนแปลงวิธีคิด แนวทางปฏิบัติ และการตัดสินใจในระดับนโยบาย โดยกรอบแนวคิดด้านการเปลี่ยนแปลงจึงควรเกิดจากการสังเคราะห์ทั้งประสบการณ์ตรง การวิจัยเชิงนโยบาย และการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมในระบบราชการ ซึ่งจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่สำหรับนักวิจัยในอนาคต

หล่อ สุวรรณรัตน์ (2561, หน้า 108) โลกของการเปลี่ยนแปลง หมายถึงภาวะที่สังคมและองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption) ซึ่งเกิดจากความเร็วของเทคโนโลยี ความหลากหลายของข้อมูล และวิธีคิดใหม่ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงนี้มิได้เกิดขึ้นแบบค่อยเป็นค่อยไป แต่เป็นการเปลี่ยนแบบก้าวกระโดด ทำให้บุคคลและองค์การต้องเตรียมตัวและปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อความอยู่รอด การเข้าใจความหมายของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงจึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการวางแผนและพัฒนาองค์การให้สามารถรับมือกับความไม่แน่นอนและความซับซ้อนในอนาคต

กิรัณ มุ่งถิ่น (2561, หน้า 95) กล่าวว่า Disruption คือ ธรรมชาติของวงจรเศรษฐกิจที่มีความไม่แน่นอน และมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระดับโครงสร้างทั่วทั้งระบบ การเปลี่ยนแปลงนี้สามารถแพร่ขยายจากธุรกิจไปสู่การเมือง และสังคมในระดับสากลได้ แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า “โลกของการเปลี่ยนแปลง” ไม่ใช่เพียงปรากฏการณ์ชั่วคราว แต่เป็นภาวะถาวรที่ต้องเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงบุคคล องค์กร และระบบสถาบัน โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งถือเป็นฐานของการพัฒนาองค์ความรู้ในยุคใหม่

นิดาพร เครือวงค์ (2564, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า ในโลกของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกสมัยใหม่จึงไม่ได้เป็นเพียงความท้าทาย แต่เป็นโอกาสสำหรับผู้นำทางการศึกษาในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้เรียน กลายเป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติและสากล

อิงอร ตั้นพันธ์ และคณะ (2566, หน้า 454) กล่าวว่า แนวโน้มของเศรษฐกิจดิจิทัลได้เปลี่ยนโฉมรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการบริหารแรงงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลและการใช้ระบบอัตโนมัติในการบริหารจัดการ

แรงงาน ทั้งนี้ แม้จะยังไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่าแนวทางใหม่นี้จะสามารถตอบโจทย์ด้านมนุษยธรรมและความยั่งยืนหรือไม่ แต่ถือเป็นทิศทางที่องค์กรจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและปรับตัวอย่างจริงจัง

ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร และคณะ (2568, หน้า 451) โลกของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันมีลักษณะของความรวดเร็วและไม่แน่นอนจากผลของเทคโนโลยีดิจิทัล โลกาภิวัตน์และแนวโน้มเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่ององค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ แนวคิดเรื่อง “นวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารบุคคล เช่น AI, Big Data และระบบการวิเคราะห์ข้อมูล

Cummings และ Worley (2015, หน้า 260) การเปลี่ยนแปลงในอนาคตจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันมากขึ้น โดยแนวโน้มสำคัญ ได้แก่ ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ความหลากหลายของแรงงาน และความตื่นตัวทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต การค้าอิเล็กทรอนิกส์ และความสามารถในการปรับตัวขององค์การผ่านโครงสร้างใหม่ เช่น องค์การแบบเครือข่าย (Network Organization) หรือเสมือนจริง (Virtual Organization) ซึ่งต้องการการนำกลยุทธ์ OD มาใช้โดยเน้นความเร็ว การเรียนรู้ และนวัตกรรม โดยมีลูกค้าที่หลากหลายและข้ามวัฒนธรรมมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าโลกของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจะต้องการองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง และพร้อมตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Majchrzak และคณะ (2016, หน้า 453) เน้นว่า การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลยังนำไปสู่แนวทางใหม่ของการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (e – learning platforms) หรือระบบที่ขับเคลื่อนด้วย AI ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตามความต้องการของตนเอง แนวโน้มนี้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) และยกระดับศักยภาพขององค์กรในการแข่งขันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

Duangchuen (2561, หน้า 376) กล่าวไว้ว่า โลกของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องเผชิญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบ

“Disruptive World” ซึ่งเกิดจากการที่สิ่งใหม่เข้ามาแทนที่ของเก่าอย่างรวดเร็วและรุนแรง เช่น การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ความสะดวก ความเร็ว ข้อมูลมหาศาล และพฤติกรรมนอกกรอบของมนุษย์ เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้บริหารจึงต้องตื่นตัวและพร้อมปรับมุมมองในการจัดการองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเติบโตได้ในบริบทใหม่นี้ การรับมือกับโลกของการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่เพียงการใช้เทคโนโลยี แต่ต้องอาศัยทักษะการวิเคราะห์ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในแนวโน้มของสังคมและพฤติกรรมมนุษย์

Bersin (2019, หน้า 452) กล่าวเสริมว่า Agile HR หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบคล่องตัว เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน มีอิสระในการคิดและเสนอแนวทางใหม่ ๆ และสามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพจริงของตนเอง การบริหารรูปแบบนี้ยังเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและทันสมัยในการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน

สรุปได้ว่า โลกของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะที่โลกกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง และไม่แน่นอน โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา การเปลี่ยนแปลงนี้มิได้เป็นเพียงปรากฏการณ์ชั่วคราว แต่เป็นภาวะถาวรที่ต้องการการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และระบบสถาบัน โดยเฉพาะภาคการศึกษาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเน้นนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับบริบทใหม่ของโลกที่เปลี่ยนไปอย่างไม่หยุดนิ่ง

2. ความสำคัญของโลกของการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงโลกของการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้

ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2559, หน้า 254) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันว่าเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในระดับองค์การ ซึ่งจำเป็นต้องวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ เพื่อให้สอดรับกับความท้าทายทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผน (Planned Change) ถือเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการปรับปรุงกลยุทธ์ โครงสร้าง และกระบวนการในระดับองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาองค์การจึงไม่ใช่เพียงการปรับตัว

ตามสภาพแวดล้อม แต่เป็นการสร้างความพร้อมเชิงรุกที่จะเผชิญกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

รงค์ บุญสวยขวัญ (2560, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันมีความรวดเร็วและซับซ้อน ส่งผลให้การปรับตัวกลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทั้งบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทในการให้บริการสาธารณะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างและกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความจำเป็นในการปรับตัวนั้นไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการทางกายภาพหรือองค์กรเท่านั้น แต่รวมถึงการปรับแนวคิด วิธีคิด และวิธีปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในบริบทใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงกลายเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องบริหารอย่างมีระบบเพื่อความอยู่รอดและคุณภาพของการให้บริการ

ปัญจพล เภตราพูนสินไชย (2565, หน้า 94) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษา ผู้ที่สามารถรับมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้จะมีโอกาสทางธุรกิจและการพัฒนาองค์กร ขณะที่ผู้ที่เพิกเฉยจะตกอยู่ในภาวะล้าหลังและเสี่ยงต่อการล่มสลาย ตัวอย่างเช่น Kodak ที่ล้มละลายเพราะไม่สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงได้ทันนี่สะท้อนให้เห็นถึง “Digital Darwinism” ที่บ่งชี้ว่าผู้ที่อยู่รอดในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลกไม่ใช่ผู้ที่แข็งแรงหรือฉลาดที่สุด แต่คือผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีที่สุด

ชาคริสต์ ยิบพิกุล และคณะ (2568, หน้า 618) กล่าวไว้ว่า โลกในยุคโลกาภิวัตน์เผชิญกับการไหลบ่าของเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้ระบบสารสนเทศสามารถข้ามพรมแดนรัฐชาติและเปลี่ยนแปลงทุกมิติของชีวิตมนุษย์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษา การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้กลายเป็นตัวเร่งสำคัญที่ผลักดันให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงจากห้องเรียนแบบเดิมสู่การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะรอบด้าน โดยเฉพาะทักษะทางปัญญาและสังคม ซึ่งเป็นหัวใจของการอยู่รอดและการทำงานในยุคสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน

ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร และคณะ (2568, หน้า 452) ได้กล่าวว่า โลกยุคปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล โลกาภิวัตน์ และแนวโน้มทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัว

อยู่เสมอ หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง นับเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและความซับซ้อนของโลกในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิผล

Cummings และ Worley (2015, หน้า 258) ได้เน้นย้ำว่าความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก (global change) คือการที่องค์การต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในภาพรวม โดยเฉพาะบริบทของ globalization ที่สร้างทั้งโอกาสและความเสี่ยง องค์การต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (continuous change) หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงข้ามองค์การ (trans – organizational change) เช่น การควบรวมกิจการหรือการร่วมเป็นพันธมิตรกับองค์กรอื่น ๆ ความสามารถในการปรับตัวขององค์การจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการอยู่รอดและเติบโตภายใต้โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

Stone et al. (2015, อ้างใน ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร และคณะ, 2568, หน้า 453) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเป็นเครื่องมือสำคัญ ตัวอย่างเช่น การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคคล หรือการใช้ Big Data เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงาน แนวคิดแบบ Agile HR ก็เริ่มเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นขององค์กรในการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เน้นความเร็วและนวัตกรรม

Majchrzak et al. (2016, อ้างใน ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร และคณะ, 2568, หน้า 453) เทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องได้เปิดโอกาสให้เกิดแนวทางใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การเรียนรู้ออนไลน์แบบต่อเนื่อง การใช้แพลตฟอร์ม Microlearning และการฝึกอบรมที่ขับเคลื่อนด้วย AI สิ่งเหล่านี้ช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถได้อย่างไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ซึ่งส่งผลต่อขีดความสามารถในการปรับตัวขององค์กรในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Kiron et al. (2017, อ้างใน ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร และคณะ, 2568, หน้า 453) ความสำคัญของโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงยังเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยเฉพาะการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

(work – life balance) และการส่งเสริมวัฒนธรรมที่หลากหลายและเท่าเทียม (diversity and inclusion) สิ่งเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร อย่างเต็มที่องค์กรที่ใส่ใจในมิติเหล่านี้จะสามารถรักษาพนักงานเก่งและสร้างความผูกพันระยะยาวได้

Sinlarat (2019, หน้า 383) กล่าวถึง การบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การตัดสินใจ วางนโยบาย ไปจนถึงการประเมินผล โดยเฉพาะในบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีอิสระในการบริหาร รวมถึงการกระจายอำนาจและการใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละกลุ่มอย่างเต็มศักยภาพ จึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันการณ์

สรุป การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาของบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การปรับตัวจึงไม่ใช่เพียงแค่การตอบสนองต่อสถานการณ์ แต่ต้องเป็นการเตรียมพร้อมเชิงรุกเพื่อเผชิญกับความไม่แน่นอน องค์กรต้องวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ พร้อมปรับกลยุทธ์ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันภาคการศึกษาก็จำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ใหม่ที่ยืดหยุ่น และเน้นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. องค์ประกอบของโลกของการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโลกของการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2560, หน้า 176) อธิบายว่า โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงยังมีลักษณะของความซับซ้อนเชิงระบบ ซึ่งทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการคิดเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการแข่งขัน และการบริหารคนเก่งอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เพียงการจัดการบุคคลเชิงหน้าที่ แต่เป็นการบูรณาการคน กลยุทธ์ นวัตกรรม และคุณค่าทางสังคม เพื่อให้

องค์กรสามารถปรับตัว ดำรงอยู่ และเติบโตได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นรรัชต์ ฝันเชียร (2562, หน้า 7) กล่าวว่า โลกยุค VUCA (VUCA World) คือ ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอก ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสใหญ่ของโลก 3 กระแส อันได้แก่ 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) คือ กระแสของการหลอมรวมสังคมขึ้นเป็นสังคมเดียว เชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกัน ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) คือ กระแสของการที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว และก้าวกระโดด ทำให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นบนโลกอย่างมากมาย และทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 3) กระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน (Financialization) คือ กระแสแห่งทุนนิยม การเติบโตของทุนนิยมแบบธุรกรรมการเงิน (Financialization) ที่ธุรกิจภาคการเงินมีบทบาทและสัดส่วนสูงขึ้นในระบบเศรษฐกิจโดยรวม ทำให้เกิดจากนวัตกรรมทางการเงินที่แปลงทรัพย์สินต่าง ๆ เป็นเงินทุน

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ยุคโลกผลิกผัน (VUCA World) คือ ความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันรวดเร็วส่งผลให้ทุก ๆ ด้าน ต้องเปลี่ยนไป โดย VUCA เป็นคำย่อมาจากความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ที่มีผลต่อสภาวะโลกปัจจุบันที่มีความสับสนและผันผวน

สรงพล พรหมณี (2564, หน้า 10) อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกเกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัล เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งส่งผลให้รูปแบบอาชีพ ทักษะแรงงาน และระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน องค์ประกอบของโลกของการเปลี่ยนแปลงตามบทความนี้ประกอบด้วย (1) ความผันผวน (Volatility) จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสถานการณ์โลก เช่น โรคระบาด (2) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ที่ทำให้การคาดการณ์อนาคตด้านอาชีพและกำลังคนทำได้ยาก (3) ความซับซ้อน (Complexity) ของระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่เชื่อมโยงหลายมิติ และ (4) ความคลุมเครือ (Ambiguity) ของทักษะและสมรรถนะที่ตลาดแรงงานต้องการผู้เขียนชี้ว่า การรับมือกับโลกของการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องพัฒนาการ

อาชีวศึกษาให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยงกับสถานประกอบการ มุ่งพัฒนาทักษะใหม่ (Up – skill / Re – skill / New – skill) และสร้างมนุษย์ทุนที่มีคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกอนาคตอย่างยั่งยืน

พระปลัดสมเกียรติ อสุธโร อินถา ศิริวรรณ และระวิง เรืองสังข์ (2564, หน้า 71) อธิบายว่า โลกของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเป็นบริบทที่องค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน และไม่แน่นอน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงาน โลกยุคดิจิทัลทำให้การบริหารงานบุคคลต้องปรับเปลี่ยนจากรูปแบบเดิมสู่การบริหารเชิงรุก เน้นความยืดหยุ่น การใช้เทคโนโลยี และการสร้างความสุขในการทำงานควบคู่กับประสิทธิภาพขององค์กร องค์ประกอบสำคัญของโลกการเปลี่ยนแปลงตามบทความนี้ประกอบด้วย (1) การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความคล่องตัว (2) บทบาทใหม่ของทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างใกล้ชิด (3) ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะใหม่ โดยเฉพาะทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (4) การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร

อานุภาพ เลขะกุล (2564, หน้า 111) กล่าวว่า ยุคโลกผลิกผัน (VUCA World) คือ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตที่แตกต่างจากเดิมอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ(Ambiguity) จะต้องรับรู้ เปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่อยู่เสมอ

กฤตพล ศิรินทร์, ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา และจินดาภา ลีนิวา (2566, หน้า 154) อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้รับแรงขับหลักจากเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และวิกฤตการณ์ระดับโลก เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด–19 ซึ่งบีบบังคับให้องค์กรต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อคงประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน องค์ประกอบสำคัญของโลกการเปลี่ยนแปลงในมุมมองนี้ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ความเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและทักษะของบุคคล ความไม่แน่นอนของตลาดแรงงาน และความคาดหวังใหม่ขององค์กรต่อทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยชี้ว่าการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลความคล่องตัวขององค์กรและการพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง เป็นกลไกสำคัญในการรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน องค์กรที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยี บุคคล

และวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ จะมีความพร้อมในการปรับตัวและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2566, หน้า 191) องค์ประกอบสำคัญของโลกการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ การลดคุณค่าของวุฒิการศึกษาเมื่อเทียบกับทักษะที่แท้จริง การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสะสมหน่วยการเรียนรู้ ความยืดหยุ่นของรูปแบบการเรียนรู้ทั้งออนไลน์และเสมือนจริง การเปลี่ยนบทบาทครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก การใช้ข้อมูลและระบบอัจฉริยะในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการเน้นทักษะการเรียนรู้

พิริยากร คล้ายเพ็ชร และพระครูสุธีวชิรธรรม (2566, หน้า 189) อธิบายว่า โลกยุค VUCA ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความผันผวน (Volatility) ซึ่งหมายถึง สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและไม่คาดคิด ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ที่เกิดจากการขาดข้อมูลหรือความชัดเจนในการคาดการณ์อนาคต ความซับซ้อน (Complexity) อันเป็นผลจากความเชื่อมโยงของปัจจัยหลายมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และความคลุมเครือ (Ambiguity) ซึ่งสะท้อนสถานการณ์ที่ข้อมูลไม่ชัดเจนและสามารถตีความได้หลากหลาย องค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความท้าทายสูง

เพียงหทัย พงษ์สุวรรณ (2566, หน้า 75) อธิบายว่า โลกของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเป็นบริบทที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รอบด้านและเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมโลกปัจจุบันมีลักษณะสำคัญคือความรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันที่รุนแรงและความเชื่อมโยงแบบไร้พรมแดน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อบทบาทของมนุษย์ในองค์กรและสังคม องค์ประกอบของโลกการเปลี่ยนแปลงในมุมมองนี้ประกอบด้วย (1) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยง (2) ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมการทำงานและรูปแบบการดำรงชีวิต ที่ต้องอาศัยการปรับตัวอย่างยืดหยุ่น (3) ความซับซ้อนของระบบองค์กรและสังคมที่ต้องการการคิดเชิงระบบ และ (4) ความจำเป็นในการพัฒนามนุษย์ให้พร้อมทั้งด้านกาย ใจ คุณธรรม และปัญญา

พัทยา เล็กปราง และสนั่น ประจงจิตร (2567, หน้า 2471) ระบุว่า องค์ประกอบสำคัญของโลกของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรที่นำไปสู่สังคมสูงวัย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดสังคมดิจิทัล

และมนุษย์ดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ความผันผวนทางเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและการแข่งขันระดับโลก รวมถึงผลกระทบจากโรคอุบัติใหม่ที่ก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

สุรสิทธิ์ งามจิตร (2568, หน้า 682) อธิบายว่า โลกปัจจุบันมีลักษณะสำคัญคือการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลที่ข้อมูลและเทคโนโลยีมีบทบาทเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องรับมือกับความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคาดหวังใหม่จากสังคม องค์ประกอบของโลกของการเปลี่ยนแปลงในมุมมองนี้ประกอบด้วย (1) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (DSS) (2) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้และการทำงานสู่ระบบออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัล (3) ความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร ครู และบุคคล และ (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม

สิทธชัย อินทร์นาคา (2568, หน้า 54) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญของโลกที่เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย (1) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ที่เข้ามามีบทบาทต่อการทำงานและการเรียนรู้ (2) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากเศรษฐกิจดิจิทัลและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป (3) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น โครงสร้างประชากรและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายมากขึ้น และ (4) การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมที่สร้างความท้าทายต่อความยั่งยืนในระยะยาว

อภิชาติ แสงสว่าง และพระเมธีวัชราภรณ์ (2568, หน้า 29) ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคาดหวังที่สูงขึ้นจากสังคม โดยเฉพาะความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบสำคัญของโลกของการเปลี่ยนแปลงตามบทความนี้ประกอบด้วย (1) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและข้อมูลขนาดใหญ่ที่เปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการเรียนรู้ (2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคมที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและข้อจำกัดด้านทรัพยากร (3) ความผันผวนของนโยบายและบริบทการจัดการศึกษา และ (4) ความจำเป็นในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

Waller et al. (2019, หน้า 73 – 83) ได้วิเคราะห์ว่าวงการการศึกษามีการปรับตัวอยู่เสมอให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป เช่น ในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคโลกไร้พรมแดน และยุคอุตสาหกรรม เป็นต้น ในบริบทของโลกยุคพลิกผัน การศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะต้องพบกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ เช่น บริบทของโลกไร้พรมแดน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ และความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป มหาวิทยาลัยหลายแห่งจึงกำลังพยายามปรับตัวด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยไม่ควรปฏิบัติเพียงแค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ควรต้องออกแบบหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในการเรียนรู้ การทำงานสามารถสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลได้ดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโลกของการเปลี่ยนแปลง

แหล่งข้อมูล / โลกของการเปลี่ยนแปลง	สุธัศ์ดี ชะมารีย์ (2560)	นรัช ผันเผือน (2562)	วัชพงศ์ ระงับทุกข์ (2563)	สรายุทธ พรหมณี (2564)	พระปลัดสมเกียรติ อัสฺสุโร (2564)	อภิชาต เลขะกุล (2564)	เกตน์ศิรินทร์ ยมศโยธิน (25665)	พัชราภรณ์ หนูสังข์ (2566)	พิริยากร ลิ้มยะพันธุ์ (2566)	เพ็ญพักตร์ พงษ์สุวรรณ (2566)	พัทธนา ยศพิลา และ ณัฐพงษ์ ปานนุ่ม (2567)	สุรสิทธิ์ งามจิตร (2568)	สิทธชัย ฉิมทรัพย์มาศา (2568)	อภิชาติ แสงสว่าง (2568)	Waller et al. (2019)	จำนวน(15)	ร้อยละ
1. ความผันผวนและความไม่แน่นอนของบริบทโลก	✓	✓		✓		✓			✓	✓				✓		7	46.66
2. การเปลี่ยนผ่านสู่เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอัจฉริยะ		✓			✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	66.66
3. การเปลี่ยนแปลงเชิงเศรษฐกิจการแข่งขันและตลาดแรงงานโลก		✓		✓			✓				✓		✓			5	33.33
4. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมวัฒนธรรมและประชากร		✓	✓							✓	✓		✓	✓	✓	7	46.66

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / โลกของการเปลี่ยนแปลง	สุรศักดิ์ ชะมารีย์ (2560)	นรรัชต์ ฟันเสียน (2562)	วัชพงศ์ ระงับทุกข์ (2563)	สรายุทธ พรหมณี (2564)	พิชญ์ปกิตสมเกียรติ อัสดุโร (2564)	อนุภาพ เสตะกุล (2564)	เกตน์ศิริ ยมศโยธิน (25665)	พัชรภร ชนะศึก (2566)	พิริยากร ลิ้มยศ (2566)	เพ็ญพักตร์ พงษ์สุวรรณ (2566)	ณัฐพงศ์ ปานเจริญ และ ปรัชญ์ชัย ปานนุ่ม (2567)	สุรสิทธิ์ งามจิตร (2568)	สุชาดา ฉิมทรัพย์ (2568)	ธนิตา แสงสว่าง (2568)	Waller et al. (2019)	จำนวน(15)	ร้อยละ
5. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ การทำงาน และระบบการศึกษา				✓				✓		✓		✓		✓	✓	6	40
6. การพัฒนาสมรรถนะมนุษย์และการเรียนรู้ตลอด	✓			✓	✓	✓	✓	✓				✓			✓	8	53.33
7. การบริหารจัดการองค์กรเชิงปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง	✓				✓		✓		✓			✓		✓		6	40
8. คุณภาพชีวิต ความสุข และความยั่งยืนในโลกการเปลี่ยนแปลง					✓								✓			2	13.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของโลกของการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 7 หรือร้อยละ 46.66 ขึ้นไป

จึงได้องค์ประกอบขององค์ประกอบของโลกของการเปลี่ยนแปลงได้ 4 องค์ประกอบตามลำดับ ได้แก่

1. การเปลี่ยนผ่านสู่เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอัจฉริยะ ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 83.33

2. การพัฒนาสมรรถนะมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 83.33

3. ความผันผวนและความไม่แน่นอนของบริบทโลก ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 83.33

4. การพัฒนาสมรรถนะมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 100

สรุปได้ว่า โลกของการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การเปลี่ยนผ่านสู่เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอัจฉริยะ

2) การพัฒนาสมรรถนะมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3) ความผันผวนและความไม่แน่นอนของบริบทโลก

4) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม วัฒนธรรม และประชากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

1. ความหมายองค์กรแห่งความสุข

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายองค์กรแห่งความสุข ได้ดังนี้

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558, หน้า 35) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีความสุข จะมุ่งเน้นนอกเหนือไปจากการวัดความสำเร็จแบบดั้งเดิม เช่น ผลประกอบการทางการเงิน และขยายไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการทำงานในเชิงบวกและสนับสนุน ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมความสมดุลในชีวิตการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสมาชิกในทีม การให้โอกาสในการเติบโตส่วนบุคคลและในสายอาชีพ และการยกย่องและเฉลิมฉลองความสำเร็จ

พิกุล พุ่มช้างและปริญญา สุขสุ (2560, หน้า 647) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความสุขของพนักงานเป็นสำคัญ ครอบคลุมถึงวัฒนธรรมการทำงานในเชิงบวกและการสนับสนุน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการมุ่งเน้นที่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เติมเต็ม เป้าหมาย คือ การเสริมสร้างความรู้สึกแห่งความสุข ความพึงพอใจ และความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จขององค์กร องค์กรเหล่านี้เน้นย้ำความสุขของพนักงานในฐานะตัวขับเคลื่อนหลักของความสำเร็จส่วนบุคคลและส่วนรวม

กาญจนา ช่วยชู ไกรเดช ไกรสกุล และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2561, หน้า 158) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง แนวทางที่ไม่เหมือนใครในการจัดการและบริการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นเป้าหมายหลัก แตกต่างจากองค์กรแบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญกับผลกำไรและผลงานเหนือสิ่งอื่นใด องค์กรเหล่านี้จะเน้นคำว่าความสุขและความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวขับเคลื่อนหลักสู่ความสำเร็จในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสมาชิกในทีม ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และให้โอกาสในการเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคลนอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างเปิดเผย ความเชื่อใจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีดังกล่าว

เป็นเป้าหมายที่จะสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสามัคคีและเต็มเปี่ยมซึ่งพนักงานจะประสบความสำเร็จและทุ่มเทอย่างเต็มที่

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562, หน้า 27) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการจัดการเป็นเป้าหมายเพื่อรักษาและผลักดันเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจในการทำงานของทั้งบุคคลระดับบริหารและพนักงานภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ลดอัตราการลาออกและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน การดูแลให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดีและปลูกฝังคุณภาพชีวิตครอบครัวที่ดี การส่งเสริมหลักจริยธรรมและการกำกับดูแลเป็นสิ่งสำคัญ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน และระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของพนักงาน การสร้างความมั่นคงทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญ ควบคู่กับเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจนและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความปลอดภัย สุขภาวะ และมีส่วนช่วยบรรยากาศในการทำงานซึ่งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นระบบสารสนเทศการสื่อสารที่ทันสมัยซึ่งสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมคุณค่าที่คนในองค์กรยึดถือร่วมกันและเป็นพลังขับเคลื่อนคุณค่าตนเองในหมู่พนักงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร สานให้เป็นพลังสัญญาและโครงการสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อเปลี่ยนเป้าหมายไปสู่เป้าหมาย องค์กรที่มาพร้อมกับหัวใจของการสร้างพลังและผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงในมิติปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยความมุ่งมั่นในโครงการสร้างการจัดการที่มีประสิทธิภาพที่จะสามารถเปลี่ยนเป้าหมายองค์กรที่มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการสร้างพลังที่มีประสิทธิภาพสูงในมิติปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตและโครงการสร้างพลังที่มีผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูง ทุกฝ่ายไปสู่เป้าหมาย องค์กรที่มาพร้อมกับหัวใจของการสร้างพลังและผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงในมิติปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

ทิพวัลย์ รามรง และสานิตย์ ฤทธิ์มนตรี (2562, หน้า 185) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานหรือสถาบันการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจ และความสุขของสมาชิก เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ ส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคลและมุ่งเน้นที่ความสุขโดยรวมและความสมหวังของพนักงานหรือสมาชิก องค์กรเหล่านี้

มักจะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์เชิงบวก การสื่อสารเชิงบวก การยอมรับของพนักงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง จุดมุ่งหมายคือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อแก่การเติมเต็มเชิงดีที่ส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี

ทัศนีย์ พงษ์สุวรรณ และประทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2563, หน้า 218) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกและเต็มไปด้วยพลัง มันไปไกลเกินกว่าคิดที่ไปเน้นค่าเป้าหมาย ประสิทธิภาพและความสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงคุณค่ากับความเป็นอยู่ที่ดี ความสุข และความพึงพอใจของพนักงาน ในองค์กรดังกล่าว คำว่าความสุขของพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กรเหล่านี้จึงเน้นการมีส่วนร่วม การมีอิสระ การยอมรับ และการสร้างโอกาสในการเติบโตส่วนบุคคลและในอาชีพ เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความสุขในที่ทำงาน รู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจ และได้รับการเติมเต็ม ซึ่งนำไปสู่ระดับการมีส่วนร่วมประสิทธิภาพการทำงาน

อติคุณ สินธนาปัญญา อธิธี ทรงบัณฑิต ราชันย์ บุญทิมาและวีระ ศุภกิจ (2563, หน้า 29) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ความสุขในการทำงานทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีผลต่อในระดับองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อการทำที่ดี ซึ่งมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างพลังทักษะที่ดีให้กับองค์กรและมีศักยภาพที่สูงที่สุด ผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนด้านครูที่มีแรงจูงใจ มีความสุข มีความเต็มใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ และยกระดับคุณภาพการศึกษาในอนาคต โดยสามารถแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ค่าตอบแทน 4) คุณลักษณะของงาน 5) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

จิระภา สมัครพงษ์ (2564, หน้า 24) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและความสุขเชิงบวกเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานในเชิงบวก องค์กรแห่งความสุขคือองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง รับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างจริงใจ

เคารพสิทธิของพนักงาน ส่งเสริมความพึงพอใจในคุณค่าความสุข และความสมหวังในชีวิตรวมของพนักงาน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565, หน้า 150) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความสุขของพนักงาน เป็นสำคัญ เป็นสภาพแวดล้อมที่ความสุขและความพึงพอใจของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุความสำเร็จขององค์กร

ศราวุฒิ อินตา และวันทนา อมตวิริยกุล (2565, หน้า 83) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง การสร้างสถานที่ทำงานที่พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจ ได้รับการสนับสนุน และเติมเต็ม ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลิต ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจโดยรวมที่สูงขึ้น ตระหนักถึงพนักงานที่มีความสุขเป็นไปในทิศทางร่วมกัน ภักดีและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จขององค์กร ส่งผลต่อผลลัพธ์ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร

สรุป องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับความสุข ความพึงพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งด้านกาย ใจ และจิตวิญญาณ โดยเน้นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุน ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม การยอมรับ การเติบโตส่วนบุคคล และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน องค์กรดังกล่าวยังปลูกฝังคุณค่าในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความมั่นคงในอาชีพ และการสนับสนุนทางจิตใจ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ลดความเครียด และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ความสุขของพนักงานถือเป็นหัวใจของความสำเร็จ ซึ่งเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว โดยองค์กรแห่งความสุขไม่ได้เน้นเพียงผลประกอบการทางธุรกิจเท่านั้น แต่คำนึงถึงความผาสุกแบบองค์รวมของบุคคลทุกระดับ อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและสร้างคุณค่าร่วมทั้งในระดับบุคคลและองค์กร องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับความสุข ความพึงพอใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งด้านกาย ใจ และจิตวิญญาณ โดยเน้นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุน ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม การยอมรับ การเติบโตส่วนบุคคล และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน องค์กรดังกล่าวยังปลูกฝังคุณค่าในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความมั่นคงในอาชีพและการสนับสนุนทางจิตใจ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ลดความเครียด และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ความสุขของพนักงานถือเป็นหัวใจของความสำเร็จ ซึ่งเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว โดยองค์กรแห่งความสุขไม่ได้เน้นเพียงผลประกอบการทางธุรกิจเท่านั้น

แต่คำนึงถึงความผาสุกแบบองค์รวมของบุคคลทุกระดับ อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและสร้างคุณค่าร่วมทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

2. ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญองค์กรแห่งความสุข ได้ดังนี้

อติคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2563, หน้า 28 – 29) ได้กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ และควรมีความสมดุลกับคุณภาพงาน ความสุขในการทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจ ความกระตือรือร้น และความรักในอาชีพของตนเองอย่างลึกซึ้ง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งการจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน และการประสานงานของผู้ปกครอง สภาพแวดล้อมเชิงบวกดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อสถานบันการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะด้านจิตบำบัด หากการแสวงหาความสุขในการทำงานเบี่ยงเบนไปและกลายเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ อาจส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพและไม่ได้ผลผลิต ตัวอย่างเช่น ครูบางคนอาจมองว่าองค์กรแห่งความสุขมีเพียงการพบปะอย่างสม่ำเสมอของเพื่อนครู หลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด ไม่ยึดกฎหรือให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนตัวมากกว่างาน นำไปสู่ความเกียจคร้านและไม่สนใจกฎระเบียบ ส่งผลให้ขัดเกินกับการสอนที่มีคุณภาพที่ตั้งอยู่เป็นประธาน บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่ดำเนินการที่สำคัญเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวฝังแน่นอยู่ในวัฒนธรรมเพื่อแก้ไขปัญหา ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพและสนุกสนาน กุญแจสำคัญ คือ การตีความแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขภายในสถานศึกษาว่าเป็นเสมือนบ้านเชิงเปรียบเทียบที่พนักงานเปรียบเสมือนครอบครัว คอยหล่อเลี้ยง ความอบอุ่น ความมีระเบียบวินัยและกฎระเบียบ ไม่ควรให้พนักงานเชื่อว่าการที่มีความสุข หมายถึง การทำตามที่พวกเขาต้องการ แต่ควรมีมุมมองที่สำคัญในการเชิงบวกต่อสถาบันและนักศึกษามากกว่าการแสวงหาความสุขเฉพาะตัวหรือส่วนตน ดังนั้นบทบาทของผู้นำจึงสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบหลักในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนุกสนานภายในองค์กร

สุวิทย์ ฝ่ายสงค์ และลำพอง กลมกูล (2565, หน้า 135) ได้กล่าวว่า พนักงานในองค์กรถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานโยบาย สร้างความรู้ และขับเคลื่อนเครือข่าย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เป็นที่ทราบ

กันโดยทั่วไปว่าเมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุข จะมีพลังเชิงบวกต่อประสิทธิภาพหรือผลผลิตขององค์กร ตลอดจนคนในครอบครัว ชุมชน และสังคมในวงกว้าง การวางรากฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งเสริมความสุขของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ทรัพยากรที่เพียงพอ และการสนับสนุนที่พอเหมาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อศักยภาพ มุมมองและการมีจิตสำนึกของบุคคลภายในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุขหรือไม่ และพนักงานรู้สึกพึงพอใจและสบายใจหรือไม่

ก้านทอง บุตร่า (2560, หน้า 169) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันองค์กรได้เริ่มให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์มากขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นมีแนวทางที่หลากหลาย การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นอีกหนทางหนึ่งที่จะช่วยธำรงรักษาทุนมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์กร ที่จะสร้างความแตกต่าง และคุณค่าให้กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นอย่างยิ่ง บทความนี้ได้นำทฤษฎีความพอเพียง แนวคิด และองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งความสุข พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุขหรือ Healthy Workplace ควรต้องเริ่มต้นจากพนักงานก่อนเป็นอันดับแรก โดยองค์กรจะต้องเน้นสร้างสภาพแวดล้อมที่รอบข้างเอื้อต่อความสุข ก่อนขยายออกถึงผลของความสุขในวงกว้างออกไป สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ความร่วมมือของทุกคนที่สร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ โดยมีธรรมาภิบาลสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชนให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำ และสร้างความเชื่อมั่น และการที่ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยที่ปัจจัยแห่งความสำเร็จ นั้นคือ การที่ทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรกและมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน ขณะที่การนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้สำหรับประเทศไทยของภาคเอกชนและภาครัฐมีความคล้ายคลึงกันในส่วนของกลุ่มความสุขของตนเอง และความสุขของครอบครัวมีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างในส่วนของกลุ่มความสุขขององค์กร / สังคม โดยที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

กอปราสา อภัยภักดิ์ (2563, หน้า 329) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญต่อทั้งพนักงานและผลรวมโดยรวมขององค์กร สรุปได้ว่า “คนมีสุข งานสำเร็จ” การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความสุขนั้น เริ่มต้นที่ผู้นำหรือผู้จัดการซึ่งต้องมีคุณสมบัติความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสำเร็จ ควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและคำนึงถึงความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นสำคัญ คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เนื่องจากเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีอารมณ์และความรู้สึก การกำลังใจในการทำงาน เมื่อบรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยความสุข พนักงานก็มีความสุข เมื่อพนักงานมีความสุข ความสำเร็จจะแผ่ขยายไปทั่วองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความยั่งยืนและสร้างความเจริญให้กับสังคมในอนาคต

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ความสุขในองค์กรช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความร่วมมือ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาวะทั้งทางกายและใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ความสุขของพนักงานยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว สร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้กับองค์กร พร้อมทั้งสะท้อนออกไปสู่สังคมโดยรวมในอนาคตอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม

3. องค์ประกอบองค์กรณ์แห่งความสุข

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข ได้ดังนี้

ก้านทอง บุหร่า (2560, หน้า 169) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) หมายถึง สถานที่ทำงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานร่วมกัน โดยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และชุมชนที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดี องค์ประกอบสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 ประการหลัก คือ 1) พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม 2) สุขภาวะของสถานที่ทำงาน ที่ส่งเสริมให้พนักงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายไปพร้อมกัน และ 3) การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจและทัศนคติเชิงบวก นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล 4 ด้าน

ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (เช่น ความปลอดภัยและอุปกรณ์) สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม (เช่น วัฒนธรรมและทัศนคติ) ทรัพยากรด้านสุขภาพของพนักงาน (เช่น ข้อมูลและโอกาสในการดูแลตนเอง) และชุมชนที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส., 2560, หน้า 17 – 18) ได้จำแนกความสุขไว้เป็น 8 สุข หรือ ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย

1. การเป็นผู้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักตนรู้จักก่อน

2. การเป็นผู้ที่มีจิตใจงดงามเอื้อเฟื้อผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของตนเอง อาทิ บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อผู้อื่น

3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตในชีวิตในประจำวัน และหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นพลังที่พัฒนา (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำหน้าที่การงาน

5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความดีงาม (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะที่รัก โอบอ้อมอารี และการทำดีกับตนเองต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีรักชาติ ศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. การเป็นผู้รู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้รู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล ชีวิตที่เหมาะกับตนเอง หรือกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายจ่าย – รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้

7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญยิ่งต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจเมื่อเผชิญปัญหา เป็นกำลังใจเมื่อเหนื่อยล้าและแข็งแกร่งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขประการกับองค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2560) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข คือ การให้ความสำคัญทั้งผลงานและความสุขของพนักงาน และจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของพนักงาน องค์กรและสังคม คือ คนทำงานที่มีความสุขที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ คนทำงานมีความสุข หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่นมีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร / สังคม รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ที่ทำงานน่าอยู่ คือ พนักงานรู้สึกว่าที่ทางานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กรที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน คนในองค์กร และความสุขลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีมเป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกันชุมชนสมานฉันท์ ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ เสียกับองค์กร รวมถึงชุมชนสังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขต้องมีองค์ประกอบ 3 ด้านต่อไปนี้ คือ ด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา และด้านสังคม ดังนี้

1. ด้านกายภาพ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางด้านกายภาพ การจัดการสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด รวมไปถึง การสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย น่ารื่นรมย์ สะอาด สะดวก มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมให้บริการตลอดเวลาที่คนทำงานต้องการ และที่สำคัญต้องลดขั้นตอนในการควบคุมการขอใช้เครื่องมือให้น้อยลง โดยมุ่งที่ผลประโยชน์จากการใช้งานมากกว่ามุ่งประโยชน์ของการมีเครื่องมือ

ไว้ในองค์กรซึ่งบรรยากาศภายในองค์กรจะเป็นบรรยากาศแห่งความสุขได้นั้นต้องประกอบขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ

1.1 สถานที่ทำงานน่าทำงาน สถานที่ทำงานน่าทำงานไม่ได้ หมายถึงการจัดโต๊ะเก้าอี้ ให้น่านั่งทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคาร สำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทาสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมีต้นไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้ พนักงานมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตัวเองมากขึ้น

1.2 ความรักในงานที่ทำงานที่ทำอาจมีความจำเจบ้าง แต่การทำให้เกิดความคิดเชิงบวกด้านความรักในงานที่ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานสดใสมากขึ้นอย่าคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่จำเป็นต้องทำหรือถูกบังคับให้ทำ แต่ควรมองหาแง่มุมที่ดีของงานที่ทำข้อดีของการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ในส่วนนี้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรช่วยเหลือคนทำงานในการสร้างบรรยากาศเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเพื่อทำให้เขาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยที่ไม่ต้องสั่ง ร้องขอหรือกดดันอีกต่อไป

1.3 วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ วิธีการทำงานแบบใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์จะช่วยให้คนทำงานรู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ เพราะเขาจะคอยลุ้นตลอดจนอยากทดลอง เพื่อพิสูจน์ว่าวิธีการแบบไหนที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ และวิธีการใดที่ทำให้เขาเข้าใกล้เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วขึ้น วิธีการแบบใหม่ที่สร้างสรรค์นี้ผู้บริหารงานหรือหัวหน้างานต้องกระตุ้นให้คนทำงานหมั่นคิดหาวิธีการด้วยตัวเองด้วย เขาจะได้เกิดความภาคภูมิใจหากสิ่งที่เขาคิดค้นประสบผลสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากผลงานขององค์กรจะพัฒนาไปข้างหน้าแล้วสมองของคนทำงานยังได้พัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานและมุ่งหวังความสำเร็จอยู่เสมอ

1.4 กัลยาณมิตรในที่ทำงาน การสร้างมิตรภาพที่ดีแบบกัลยาณมิตรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเป็นแกนนำและสร้างให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อกันเป็นหนึ่ง

เดียวกันเหมือนคนในครอบครัวเขาก็จะรู้สึกอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยวและรับรู้ได้ว่าจะมีคนที่พร้อมเดินไปด้วยกัน และพร้อมคอยช่วยเหลืออยู่เสมอเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

1.5 ทัศนคติการทำงานเชิงบวก ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งต้องเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงานเชิงบวกแบบผ่อนคลาย ไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียดเสมอ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเสริมสร้างทัศนคติการทำงานเชิงบวกเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้คนทำงานเกิดความรู้สึกว่า เจ้านายพร้อมที่จะให้กำลังใจและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ ไม่ใช่เพียงแค่คาดคั้นให้ทำงานเพียงอย่างเดียว

1.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ดังกล่าวแล้ว ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขมีหลายอย่างด้วยกัน เช่น การได้รับการยอมรับจากผลงานที่ทำ การได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาตน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่คนทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแค่ดูแลตัวคนทำงานเท่านั้น แต่ควรดูแลรวมไปถึงครอบครัวของเขาด้วย

2. ด้านจิตวิทยา บรรยากาศทางด้านจิตใจที่คนทำงานรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่นรู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักความศรัทธาต่อผู้นำและองค์กร ตลอดจนมีอิสระในความการสร้างสรรค์งาน การสร้างองค์กรแห่งความสุขทางด้านจิตวิทยามุ่งที่จิตใจของคนทำงานเป็นสำคัญ ช่วยสร้างความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญต่อไปนี้ ได้แก่ มีบุคลิกภาพดี มีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างได้ มีการบริหารอย่างมีกลยุทธ์ มีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยไมตรีจิต เป็นต้น

3. ด้านสังคม บรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันที่เต็มไปด้วยไมตรีจิต เท่าเทียม ร่วมมือกันบนหลักของความเป็นกัลยาณมิตรมีธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้คนทำงานรู้สึกรักการทำงาน รักองค์กร และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเจริญด้วยกันการสร้างองค์กรแห่งความสุขทางด้านสังคม ดังนี้

3.1 การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ให้คนทำงานทุกคนรู้สึกถึงความเท่าเทียมกันโดยผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการทำงานบนพื้นฐานประชาธิปไตยนี้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน สร้างระบบการอยู่ร่วมกันแบบ

ประชาธิปไตยโดยเน้นการให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเคารพความคิดเห็นของคนอื่น จัดการให้มีอิทธิพลในองค์กรให้น้อยที่สุดและมุ่งสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร ทั้งระหว่างผู้บริหารหรือผู้นำทุกระดับและระหว่างคนทำงานด้วยกันทุกคน

3.2 การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ โดยจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สนับสนุนให้คนทำงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นผู้อำนวยการให้เกิดการเรียนรู้และพร้อมสนับสนุนให้นำความรู้นั้นไปสู่การปฏิบัติร่วมกันในองค์กรแม้จะมีการแข่งขันกันบ้างตามหลักการพัฒนาองค์กรเพื่อความก้าวหน้าแต่ต้องพยายามดำเนินการให้เป็นการแข่งขันแบบสร้างสรรค์ หรือการแข่งขันแบบร่วมมือ ปลูกฝังให้คนทำงานทุกคนตระหนักในพันธกิจนโยบาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วแข่งกันพัฒนางานตามพันธกิจเพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น ๆ

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต (2563) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขพบว่า มี 7 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ระบบการจัดการ (Management) ประกอบด้วย การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีนโยบายคุ้มครองด้านผลตอบแทน การประเมินผลงานที่เป็นที่ยอมรับ โปร่งใสตรวจสอบได้ จัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น เงินกู้รายได้ต่ำ อาหาร ที่พัก การลาพิเศษ การมอบเงินในโอกาสต่าง ๆ การให้รางวัล ยกของผู้ปฏิบัติงาน ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน มีความมั่นคงในงาน มีการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถ เช่น โอกาสในการพัฒนาความเท่าเทียม การฝึกอบรม

องค์ประกอบที่ 2 ลักษณะของงาน (Work Activities) ประกอบด้วย งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าและความสำคัญ ความเป็นอิสระในการทำงาน งานมีความซับซ้อน น่าสนใจ งานที่ทำสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงาน งานที่ใช้ความสามารถและทักษะส่งเสริมการทำงานให้คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการบริหาร มีการกำกับดูแลที่เหมาะสม

องค์ประกอบที่ 3 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Atmospheres and Environment) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำองค์กร ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการสร้างความสุขในองค์กรบรรยากาศในที่ทำงานส่งเสริมความสุขของพนักงาน

มิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสร้างเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสร้างเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร การส่งเสริมดูแลกรอบครัวพนักงาน การร่วมพัฒนาชุมชน สังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การยอมรับและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการสร้างสุข (Process) ประกอบด้วย มีผู้รับผิดชอบการกำกับนโยบายองค์กรแห่งความสุข การสร้างช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างความสุขกิจกรรมการสร้างส่งเสริมความสุขในองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กรในการสร้างความสุข องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคคลในกิจกรรมสร้างความสุขคุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรสร้างความสุข

องค์ประกอบที่ 5 สุขภาพกายและใจ (Health) ประกอบด้วย พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพมีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์อันดีในครอบครัว การเกิดอุบัติเหตุ / เจ็บป่วย / เสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงาน การลาเนื่องมาจากการทำงาน การออกกำลังกาย ดัชนีมวลกายของพนักงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม ระดับความสุขของพนักงานในองค์กร ระดับความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพพนักงาน

องค์ประกอบที่ 6 คุณค่าวัฒนธรรมองค์กร (Cultural Values) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรมีค่านิยมที่ประกาศอย่างชัดเจน วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น

องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์ขององค์กร (Result) ประกอบด้วย อัตราการลาออก การย้ายของผู้ปฏิบัติงาน ผลิตภาพแรงงานขององค์กร ผลิตภาพโดยรวมขององค์กร มีการสะท้อนผล การทำงานขององค์กร องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทันต่อความเปลี่ยนแปลง ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

อติคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2563, หน้า 24 – 26) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เนื่องจากครอบคลุมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสะอาด การจัดองค์กร ความปลอดภัย สุขอนามัย คุณภาพอากาศ แสงสว่าง และความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมควรเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ออกแบบมาอย่างดียังพิจารณา ถึงแง่มุมของการบริหารเวลาด้วย มันเกี่ยวข้องกับการกำหนดตารางการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งทำให้เกิดความยืดหยุ่นและผลผลิตที่เหมาะสมที่สุด นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยายังมีบทบาทสำคัญ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของพนักงาน แรงจูงใจ และการป้องกันความเหนื่อยหน่าย การจัดสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อและความเหนื่อยล้าที่เกิดจากการทำงาน ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ความสะดวกสบาย พื้นที่พักผ่อน และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการออกกาลังกาย ควรส่งเสริมบรรยากาศที่อบอุ่นซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายและสบายใจ ซึ่งท้ายที่สุดจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงานในสถาบันการศึกษาในทางตรงกันข้าม หากสถานที่ทำงานขาดสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่สบายที่เพิ่มขึ้นและความพึงพอใจในการทำงานลดลง

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นคุณสมบัติความเป็นผู้นำของผู้จัดการ รวมถึงการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการโน้มน้าวทัศนคติและพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมาก เนื่องจากผู้จัดการมีหน้าที่ สั่งการและกำหนดแนวทางสำหรับกิจกรรมการดาเนินงานต่าง ๆ หากผู้จัดการขาดคุณสมบัติ ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ยาก คุณสมบัติผู้นำที่จำเป็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ได้แก่

2.1 ความฉลาด หมายถึงความสามารถทางปัญญาของผู้จัดการ ความรู้ ทักษะการวิเคราะห์ และความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ด้วยสติปัญญาที่ดี ผู้จัดการสามารถใช้สติปัญญาอันมีค่าของตนให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคคล

2.2 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถของผู้จัดการในการปรับและเปลี่ยนแปลงตนเองตามความต้องการของตนเองและในสภาพแวดล้อมใหม่หรือที่แตกต่างกัน พวกเขาควรจะสามารถทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี

2.3 ทักษะการจัดการจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้แน่ใจว่างานจะสำเร็จลุล่วงและบรรลุเป้าหมาย

2.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์และสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากบรรทัดฐาน สามารถสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเหมาะสมได้

2.5 ความอุตสาหะและความยืดหยุ่นสิ่งนี้ หมายถึง ความสามารถของผู้จัดการในการใช้ความพยายาม เอาชนะความยากลาบาก และยังคงมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้ในสถานการณ์ ที่ท้าทายหรือเลวร้าย

2.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ ควรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รักษาความมั่นคงทางอารมณ์ และใช้การรับรู้ในการจัดการตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ คุณสมบัติความเป็นผู้นำเหล่านี้มีความสำคัญต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เมื่อผู้จัดการมีคุณสมบัติเหล่านี้ พวกเขาสามารถแนะนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก และนำไปสู่ความพึงพอใจและความสำเร็จโดยรวมขององค์กร

3. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และเพื่อจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและให้กำลังใจแก่พนักงาน ตลอดจนดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานให้กับองค์กร ค่าตอบแทนรวมถึงเงินเดือนที่เป็นรายได้ประจำที่องค์กรให้กับพนักงานเป็นรายเดือน สิ่งจูงใจที่เป็นรางวัลพิเศษที่องค์กรมอบให้เพื่อจูงใจพนักงานและปรับปรุงผลงานของพวกเขา ตัวอย่าง ได้แก่ โบนัสและรางวัลพิเศษที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่เป็นรางวัลเพิ่มเติมที่องค์กรมอบให้นอกเหนือจากเงินเดือนและสิ่งจูงใจ สิ่งเหล่านี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อสนับสนุนและเพิ่มพูนความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และอาจรวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล แผนการเกษียณอายุหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ เนื่องจากทำให้พนักงานรู้สึก มีค่าสำหรับความพยายามของพวกเขา เมื่อพนักงานรับรู้ว่าค่าตอบแทนของพวกเขายุติธรรมและสอดคล้องกับการทำงานหนักของพวกเขา จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและกระตุ้นให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้น สิ่งนี้นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้น องค์กรที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีมักมีความพึงพอใจของพนักงานที่ทุ่มเทให้กับงานของพวกเขา แม้ว่าจะต้องเจอกับ งานที่ท้าทายก็ตามพนักงานตระหนักถึงคุณค่าที่พวกเขาได้รับจากการทำงาน

และรู้สึกถึงความยุติธรรม ซึ่งช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร สิ่งสำคัญคือต้องสังเกตว่า องค์กรที่มีค่าตอบแทนที่น่าสนใจมักจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกและพนักงานที่มีแรงจูงใจสูง แม้ว่าลักษณะงานของพวกเขาจะเรียกร้องสูง แต่พนักงานก็เต็มใจที่จะพยายามเพราะพวกเขาเห็นว่างานของพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม

4. ลักษณะงาน เป็นการออกแบบงานที่เน้นลักษณะงานของพนักงาน ซึ่งสร้างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวงานซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ลักษณะงาน ได้แก่

4.1 ความหลากหลายของงาน เกี่ยวข้องกับระดับของงานที่ต้องการให้พนักงานใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานต่าง ๆ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมหลายแง่มุมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

4.2 เอกลักษณ์ของงาน เป็นระดับของโอกาสที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบทำให้พวกเขาเข้าใจกระบวนการทั้งหมดของงาน สิ่งนี้ช่วยให้พนักงานมีมุมมองที่ครอบคลุมของความลื่นไหลของงาน

4.3 ความสำคัญของงาน เป็นระดับความเข้าใจที่พนักงานมีเกี่ยวกับความสำคัญของงานและผลกระทบที่มีต่อผู้อื่นหรือองค์กร

4.4 ความมีอิสระในงาน คือ ระดับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงานตั้งแต่การวางแผน วิเคราะห์งาน จัดการงาน และกำหนดเวลาอย่างอิสระ สิ่งนี้ส่งเสริมความรู้สึก รับผิดชอบและความเป็นเจ้าของงาน

4.5 ข้อมูลย้อนกลับ เป็นระดับข้อมูลที่ตรง ชัดเจน และถูกต้องที่พนักงานได้รับเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานจะต้องตระหนักถึงผลลัพธ์ของงานเพื่อประเมินประสิทธิภาพของตนเอง คำติชมสามารถเป็นได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะการทำงานเหล่านี้มีความสำคัญเนื่องจากมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพนักงาน มีงานที่มีความหลากหลายให้พวกเขาเป็นเจ้าของให้ความรู้สึกสำคัญ และมีความเป็นอิสระจะเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงาน นอกจากนี้ การได้รับคำติชมเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้พวกเขาทำงานให้เก่งยิ่งขึ้น องค์กรที่ออกแบบงานที่มีลักษณะเหล่านี้มักจะมีพนักงานที่มีส่วนร่วมและมีแรงจูงใจมากกว่า สภาพแวดล้อมการทำงานดังกล่าวส่งเสริมความรู้สึกเติมเต็มและความพึงพอใจเนื่องจากพนักงานรู้สึกว่างานของตนมีความหมายและมีคุณค่า สิ่งนี้จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพของงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างบุคคลในสถาบันการศึกษา เช่น สถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก รวมถึงการแสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางกาย วาจา และอารมณ์ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในสถานศึกษา ความสัมพันธ์เหล่านี้สามารถแบ่งได้เป็น

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและผู้บริหารช่วยให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลและกลมกลืน เมื่อครูและผู้บริหารมีสายสัมพันธ์อันดีย่อมสร้างความสุขและเสริมบรรยากาศโดยรวมของสถานศึกษา ช่วยให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งครูสามารถขอคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้ดูแลระบบทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู: ครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเองความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างครูสร้างความรู้สึกเป็นมิตรและการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา ครูสามารถพึ่งพาและทำงานร่วมกันทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจ เคารพ และสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกและส่งเสริมความพยายามร่วมกันในวิธีดำเนินการตามความรับผิดชอบ

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความเป็นอยู่และความสุขของบุคคลภายในสถานศึกษา เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความเคารพระหว่างครูและนักเรียน จะสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและหล่อเลี้ยง นักเรียนรู้สึกสบายใจและปลอดภัย ช่วยให้พวกเขามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเรียนรู้และขอคำแนะนำจากครูความไว้วางใจและความเคารพเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเพราะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในสถาบันการศึกษา เมื่อเราคิดถึงสถานที่ทำงาน เราต้องการสภาพแวดล้อมที่น่ารื่นรมย์โดยธรรมชาติที่เราสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนทำงานร่วมกันด้วยความทุ่มเท และมีความมั่นใจที่จะขอคำแนะนำทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว การมีผู้บริหารที่เข้าใจ ครูที่เคารพซึ่งกันและกัน และนักเรียนที่แสดง

ความชื่นชมล้วนเป็นปัจจัยที่สร้างความไว้วางใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ หากมีปัจจัยเหล่านี้ครบ สถานที่ทำงานจะรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวที่สอง แต่ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรไม่ดีก็อาจนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ และส่งผลเสียต่อสถาบันการศึกษาได้ ปัญหาและความเข้าใจผิดอาจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับครู ระหว่าง ครูเอง หรือแม้แต่ระหว่างครูกับนักเรียน สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจและสร้างปัญหาที่ท้าทาย ซึ่งอาจแก้ไขได้ยาก โดยรวมแล้วการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเชิงบวก ระหว่างบุคคลภายในสถาบันการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสภาพแวดล้อมที่กลมกลืนและมีประสิทธิผล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเคารพ และการสื่อสารที่เปิดกว้างเนื่องจากก่อให้เกิดความอยู่ดีมีสุขและความพึงพอใจของทุกคนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการศึกษา

พัทธนันท์ พัชรสวัสดิ์ ดำรงค์ เบญจคีรี (2564, หน้า 336) สรุปว่า องค์ประกอบแห่งความสุขในองค์การ สามารถสรุปได้จากแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชนว่า ประกอบด้วย 10 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) การกระทำด้วยหลักสามัคคี ซึ่งเน้นความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น (2) การเพิ่มสัดส่วนนักเรียนและมิตรภาพ ช่วยสร้างความมีชีวิตชีวา (3) การมีส่วนร่วมในความเสี่ยงและรางวัล ซึ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของ (4) ความเข้มแข็งของสถาบันและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (5) การจัดการความขัดแย้งและการร่วมมืออย่างเปิดเผย (6) การเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (7) การทำงานตามระเบียบอย่างยุติธรรม (8) ระบบหน้าที่และรางวัลที่ชัดเจน (9) มาตรฐานความรับผิดชอบต่อภารกิจ และ (10) การสนับสนุนให้มีความรับผิดชอบต่อกฎเกณฑ์ โดยรวมแล้ว องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสุข ความร่วมมือ และความมั่นคงในจิตใจของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ

ลักขณา ศิรถิรกุล บุญพิชชา จิตต์ภักดี และจารุวรรณ สนองญาติ (2564, หน้า) สรุปไว้ว่าองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลผลิตที่ดีแก่ส่วนรวม องค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) มีร่างกายแข็งแรง รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) บริหารเวลาเป็น น้ำใจงาม (Happy Heart) เอื้ออาทรต่อกัน มีศีลธรรมดี (Happy Soul) การพัฒนาตนเอง (Happy Brain) สู่ความเป็นมืออาชีพ ปลอดหนี้ (Happy Money) มีวินัยการเงิน ครอบครัวอบอุ่น

(Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) มีความภาคภูมิใจและสามัคคี นอกจากนี้ องค์กรต้องสร้างลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่อาศัยเสมือนบ้าน (Happy Home) และมีชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ผ่านภาวะผู้นำของผู้บริหารและการกำหนดนโยบายที่สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและการเติบโตอย่างยั่งยืน

สุวิทย์ ฝ่ายสงค์ และลาพอง กลมกูล (2565, หน้า 134 – 135) ได้กล่าวว่า “องค์กรแห่งความสุข” เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาบุคคลภายในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ผู้คนที่มีความสุข บ้านที่มีความสุขและการทำงานเป็นทีมที่มีความสุข ซึ่งร่วมกันสร้างสถานที่ทำงานแห่งความสุข สำนักสร้างสุของค์กร สังกัดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่พนักงานทุกคนมีสุขภาวะที่ดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ พวกเขาได้กำหนดองค์ประกอบพื้นฐานแปดประการของความสุขในที่ทำงานซึ่งตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในมิติต่าง ๆ ดังนี้ Happy Body (สุขภาพดี) การส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต เนื่องจากเชื่อว่าสุขภาพร่างกายแข็งแรงจะส่งผลต่อความคิดเชิงบวกและความสามารถ ในการรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ Happy Heart (น้ำใจงาม) ปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความเมตตาและเกื้อกูลกันระหว่างบุคคล เพราะความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้ Happy Society (สังคมดี) หล่อหลอมความรักความสามัคคีในที่ทำงานและชุมชน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและที่อยู่อาศัยที่ดีสนับสนุนรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับบุคคล นำไปสู่ความรักความสามัคคี และความพยายามร่วมกันเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน Happy Relax (ผ่อนคลาย) กระตุ้นให้แต่ละคนเรียนรู้วิธีผ่อนคลายและหาสมดุลในชีวิต เนื่องจากการไม่นำวิธีผ่อนคลายมาใช้อาจนำไปสู่ความเครียดและส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน Happy Brain (หาความรู้) การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาตนเองจากแหล่งต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าขององค์กร Happy Soul (ทางสงบ) ส่งเสริมให้บุคคลมีความเชื่อทางจิตวิญญาณและหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เนื่องจากคำสอนทางศาสนาสามารถชี้นำให้บุคคลดำเนินชีวิตที่ดี ปลูกฝังสติ และรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ Happy Money (ปลอดหนี้) ส่งเสริมความรู้ทางการเงิน การใช้จ่ายอย่างมีความรับผิดชอบ การหลีกเลี่ยงหนี้สิน

ส่งเสริมนิสัยการออม และการใช้เงินอย่างฉลาด ตามหลักการของเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและหลีกเลี่ยงการใช้จ่ายที่มากเกินไปให้อำนาจแก่ปัจเจกชนในการดำรงชีวิตตามวิถีทางของตน Happy Family (ครอบครัวดี) ปลูกฝังความสัมพันธ์ในครอบครัวให้อบอุ่นและมั่นคง หล่อเลี้ยงความรัก ความไว้วางใจ และความเคารพในความดี สิ่งนี้ทำให้บุคคลมีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสติสัมปชัญญะในการกระทำของตน และมีรากฐานที่มั่นคงในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม (รักตนเอง ครอบครัว งาน เพื่อน และใช้ชีวิตอย่างพึงพอใจ) องค์ประกอบพื้นฐานเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและเกื้อกูลซึ่งบุคคลสามารถเติบโตและมีส่วนร่วมในความสุขโดยรวมขององค์กร

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ (2566, หน้า 82) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรแห่งความสุขในสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart) เช่น การทำงานร่วมกันอย่างมีน้ำใจ ความสุขด้านการเงิน (Happy Money) เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความสุขจากครอบครัว (Happy Family) ที่ให้กำลังใจและความอบอุ่น ความสุขด้านสังคม (Happy Society) จากการมีส่วนร่วมกับชุมชน ความสุขทางสมอง (Happy Brain) เช่น การพัฒนาความรู้ ความสุขด้านร่างกาย (Happy Body) เช่น การดูแลสุขภาพ ความสุขจากการปฏิบัติตนในระเบียบ (Happy Principle) เช่น การเคารพกฎองค์กร ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) เช่น การร่วมกิจกรรมทางศาสนา ความสุขจากบรรยากาศแวดล้อม (Happy Ecosystem) และความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) เช่น การมีงานอดิเรก การจัดองค์ประกอบเหล่านี้เป็นกรอบในการส่งเสริมความสุขในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ

สิทธิเดช เสมอภักดิ์ และศิริพงษ์ เศาภายน (2566, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เริ่มต้นจาก 1) ด้านสุขภาพที่ดี (Happy Body) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลใส่ใจดูแลสุขภาพกายและใจของตนเอง เช่น การออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการพักผ่อนที่เพียงพอ 6 – 8 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน 2) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) คือความสามารถในการจัดการความเครียดที่เกิดจากการทำงานหรือปัญหาในชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยมีกิจกรรมนันทนาการ เช่น การฟังเพลง ดูหนัง หรือใช้เวลากับครอบครัว เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวก

3) ด้านมีสังคมดี (Happy Society) เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้น่าอยู่ มีความเอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในสวัสดิการและการดูแลจากองค์กร ทำให้รู้สึกมั่นคงและปลอดภัย และ 4) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร (Reconciliation of Organization) ซึ่งครอบคลุมถึงความสามัคคี ความซื่อสัตย์ การเคารพซึ่งกันและกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการได้รับการยกย่องชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ครูมีความสุขในหน้าที่การงานและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ชามา เทียนโสภา สถิรพร เชาวน์ชัย และอนุชา กอนพ่วง (2567, หน้า 221) องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 9 ด้านหลัก ได้แก่ (1) บุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งสะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำ การเป็นสมาชิกที่ดี และการส่งเสริมชื่อเสียงของสถานศึกษา (2) ผลสัมฤทธิ์ที่ดีด้านการจัดการศึกษา ที่ครอบคลุมถึงคุณภาพผู้เรียนและการเป็นที่ยอมรับในสังคม (3) บรรยากาศทางกายภาพที่ดี ที่ส่งผลต่อความผ่อนคลายและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (4) สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่เน้นการมีเวลาส่วนตัวและความสุขทางร่างกายจิตใจ (5) ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่น การสื่อสาร ความไว้วางใจ และการร่วมมือ (6) การวางแผนชีวิต เช่น การจัดการทางการเงินและชีวิตที่พอเพียง (7) ความคิดแบบเติบโต ที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต (8) การปฏิบัติตนที่ดี โดยแสดงพฤติกรรมเชิงบวกและมีความรับผิดชอบ และ (9) การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วม รางวัล และสวัสดิการ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อความสุขที่ยั่งยืนของบุคคลในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

สุภัสสรา วิภากูล กิตติพงษ์ ตระกูลโชคอำนวย และธัญญรัตน์ หวานแท้ (2568, หน้า 163) สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ตามแนวคิดในแหล่งที่มานี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญที่แบ่งออกเป็นหลายระดับ โดยเริ่มจากความสุขระดับบุคคลซึ่งครอบคลุม 11 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) พัฒนาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) การเงินดี (Happy Money) รวมถึงเพิ่มเติมด้านการกินดี (Happy Eating) การเดินทางสะดวก (Happy Travel) และการงานดี (Happy Work Life)

De Neve, J. – E., & Ward, G. (2017) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน

(Workplace Happiness) เป็นผลมาจากคุณภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเป็นอิสระในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยองค์กรที่ส่งเสริมความผาสุกของบุคคลจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม งานของทั้งสองใช้ข้อมูลจาก Gallup World Poll ครอบคลุมมากกว่า 150 ประเทศ จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ

Maria K. Tonkin และคณะ ได้สังเคราะห์งานวิจัย 84 เรื่องเกี่ยวกับทรัพยากรในสถานที่ทำงาน (Workplace Resources) และพบว่า องค์กรที่ส่งเสริมภาวะผู้นำที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากองค์กร การพัฒนาความรู้และการมีส่วนร่วมของบุคคล จะช่วยยกระดับทั้งความผาสุกของบุคคล (Employee Well – being) และผลการดำเนินงานขององค์กร (Organizational Performance) แนวคิดนี้สนับสนุนทฤษฎี Happy Worker – Productive Worker อย่างชัดเจน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบหลักได้ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แหล่งข้อมูล / องค์กรแห่งความสุข	ก๋านทอง บุหรา (2560)	(สสส., 2560, หน้า 17 – 18)	ชนัญญ์ชิตา ยศปัญญา (2560)	กฤตปรมา อภัยภักดี (2563)	ตมิสรา นนธเสฏฐี (2563)	อัศดา ปัญญาหนุน (2563)	พัทธนันท์ พัชรสัสดี (2564)	สิทธา ศิรธีรัล, ปนัญพิชชา จิตต์ภักดี, และคณะ (2564)	ศุภิญญ์ ผ่ายสงค์ (2565)	พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ (2566)	สิทธิเดช เลมอภักดี และ ศิริพงษ์ เตารายหน้า (2566)	ณ เสมใหม่ (2567)	ณัฐสุดา วิบูลย์, กิตติพงษ์ ตระกูลชูโชคอนันตชาย, และคณะ (2568)	De Neve, J.-E., & Ward, G. (2017)	Tonkin, M. K., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. C. (2017)	**จำนวน (15)**	
1. สุขภาพกายที่ดี	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11	73.33
2. จิตใจที่งดงาม	✓	✓			✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	10	66.66
3. การจัดการอารมณ์ที่ดี		✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	10	66.66
4. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		✓		✓				✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	60
5. คุณธรรมและจริยธรรม		✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓		✓			8	53.33
6. การบริหารจัดการการเงิน		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			9	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์กรแห่งความสุข / แหล่งข้อมูล	กรมสุขภาพจิต (2560)	สสส., 2560, หน้า 17 – 18)	ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิชาการ (2560)	กอบกาญจน์ อภัยภักดี (2563)	ตติยาภรณ์ ขาวสนิท (2563)	ปิยนุช สินธุนาคร (2563)	พัชรินทร์ ศรีสวัสดิ์ (2564)	เพชรา ศรีธนิศ, ปฏิพัชชา จิตต์ภักดี, ณัฐพร ขาวสนิท (2564)	ศุภชัย ม่วงศิลา (2565)	พงศ์ภัคดี ผกามาศ (2566)	ลิขิต เสมอภักดี และ ศิริพงษ์ เศรษฐกายหน้า (2566)	ชมา เกียนโสภา (2567)	สมัชสรา วิภาภูล, กิตติพงษ์ ตระกูลโชคอำนวย, และชัญญ์ชิตา หงษ์ทิพย์ (2568)	De Neve, J.-E., & Ward, G. (2017)	Tonkin, M. K., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. C. (2017)	จำนวน (15)	
7. ความสัมพันธ์ในครอบครัว		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			11	73.33
8. การมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	11	73.33
9. สถานที่ทำงานน่าทำงาน	✓			✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	10	66.66
10. ระบบการจัดการ				✓	✓		✓		✓							4	26.66
11. ลักษณะของงาน				✓	✓	✓			✓							4	26.66

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 8 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบขององค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ 9 องค์ประกอบตามลำดับ ได้แก่

1. สุขภาพกายที่ดี ความถี่เท่ากับ 11 หรือร้อยละ 73.33
2. จิตใจที่งดงาม ความถี่เท่ากับ 10 หรือร้อยละ 66.66
3. การจัดการอารมณ์ที่ดี ความถี่เท่ากับ 10 หรือร้อยละ 66.66
4. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความถี่เท่ากับ 9 หรือร้อยละ 60
5. คุณธรรมและจริยธรรม ความถี่เท่ากับ 8 หรือร้อยละ 53.33
6. การบริหารจัดการการเงิน ความถี่เท่ากับ 9 หรือร้อยละ 60
7. ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความถี่เท่ากับ 11 หรือร้อยละ 73.33
8. การมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม ความถี่เท่ากับ 11 หรือร้อยละ 73.33
9. สถานที่ทำงานน่าทำงาน ความถี่เท่ากับ 10 หรือร้อยละ 66.66

สรุปได้ว่า องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือเบื้องต้น มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. สุขภาพกายที่ดี 2. จิตใจที่งดงาม 3. การจัดการอารมณ์ที่ดี 4. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5. คุณธรรมและจริยธรรม 6. การบริหารจัดการการเงิน 7. ความสัมพันธ์ในครอบครัว 8. การมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม 9. สถานที่ทำงานน่าทำงาน ในแต่ละองค์ประกอบมีรายเอียด ดังนี้

1. สุขภาพกายที่ดี

1.1 ความหมายของสุขภาพกายที่ดี

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายสุขภาพที่ดี ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) นำเสนอ สุขภาพดี (Happy Body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะ

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า7) ได้กล่าวว่า บุคคลในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ บุคคลภายในองค์กรมีพฤติกรรม

ในการดำเนินชีวิตประจำวันที่เหมาะสม รู้จักเลือกรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ และมีความเหมาะสมกับตนเอง ส่งเสริมบุคคลในองค์กรให้รักษาสุขภาพให้แข็งแรง ปราศจากโรคภัย เป็นแบบอย่างที่ดีด้านพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง

ภัทรพล สายแวว (2564, หน้า 23) กล่าวว่า สุขด้านร่างกาย (Happy Body) ได้แก่ การรู้จักดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ องค์กรให้การสนับสนุนให้บริการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ส่งเสริมให้บุคคลขององค์กรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรมในการรับประทานอาหารที่เหมาะสมมีประโยชน์ต่อร่างกาย และหลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารที่ส่งผลต่อการเกิดโรคภัยต่าง ๆ มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ และมีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันที่เหมาะสม

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562, หน้า 247) ได้สรุปความหมายของสุขภาพดีว่า หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดีซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน มีเวลาในการพักผ่อนและการออกกำลังกายที่เหมาะสมไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ ใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับเพศและวัย

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, หน้า 79) ได้สรุปความหมายของสุขภาพดีว่า หมายถึง บุคคลในโรงเรียนมีสุขภาพร่างกาย จิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากอาการเจ็บไข้ได้ป่วยปฏิบัติงานด้วยความกระปรี้กระเปร่า มีความใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองให้พร้อมต่อการทำงานในทุกสภาวการณ์ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

สรุปความหมายของสุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ ซึ่งเกิดจากการรู้จักดูแลตนเองอย่างเหมาะสมกับเพศ วัย และสถานการณ์ โดยรู้จักใช้ชีวิต กินอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนเพียงพอ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การใช้สารเสพติด ทั้งนี้ สุขภาพดีไม่เพียงหมายถึงการไม่มีโรคภัย แต่ยังรวมถึงการมีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันที่เหมาะสม มีความกระปรี้กระเปร่า พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดูแลสุขภาพของตนเอง

1.2 ความสำคัญของสุขภาพกายที่ดี

นักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญ สุขภาพกายดี ไว้ดังนี้

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า สุขภาพดีมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ เพราะช่วยให้ร่างกายและจิตใจแข็งแรง พร้อมรับมือ

กับปัญหาและความเครียดได้อย่างเหมาะสม การดูแลสุขภาพด้วยการกิน นอน และใช้ชีวิตอย่างสมดุล ส่งผลให้เกิดความสุข ความสมดุล และประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, หน้า 79) กล่าวไว้ว่า สุขภาพดีมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนอย่างยิ่ง เพราะบุคคลที่มีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีพลัง ความกระตือรือร้น และมีสมาธิ ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ การใส่ใจดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเหมาะสม ยังช่วยลดความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและป้องกันผลกระทบต่อการทำงานในทุกสถานการณ์ จึงกล่าวได้ว่าสุขภาพดีเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

โพสต์ทูเดย์ (2565, ออนไลน์) สรุปความสำคัญไว้ว่า คนทำงานที่มีความสุขมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยิ่ง เพราะเมื่อบุคคลมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่ดี จะสามารถรับมือกับปัญหาและความท้าทายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานยังช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวก เพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและมีบรรยากาศการทำงานที่ดี

สรุปความสำคัญของสุขภาพกายที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความเครียด ทำงานอย่างมีสมาธิ มีพลัง และสร้างความสุขในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าและบรรยากาศการทำงานที่ดี

1.3 องค์ประกอบของการมีสุขภาพที่ดี

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของการมีสุขภาพกายที่ดีไว้ดังนี้

กรมอนามัย (2566, หน้า 71) พบว่า สุขภาพกายที่ดีประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่ช่วยให้ร่างกายมีความแข็งแรงและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ครบ 5 หมู่ โดยเน้นผักผลไม้ ลดอาหารรสหวาน มัน เค็ม และหลีกเลี่ยงอาหารแปรรูป การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 – 5 วัน เพื่อเสริมสร้างความแข็งแรงของระบบกล้ามเนื้อและหัวใจ การพักผ่อนให้เพียงพอวันละ 6 – 8 ชั่วโมง เพื่อให้ร่างกายฟื้นฟูสมรรถภาพ

และลดความเครียด รวมถึงการรักษาความสะอาดของร่างกาย เช่น การอาบน้ำ ล้างมือ และแปรงฟันอย่างถูกวิธี เพื่อป้องกันโรคติดต่อ นอกจากนี้ ยังควรงดพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การสูบบุหรี่และดื่มสุรา และควรตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันโรคที่อาจเกิดขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการมีสุขภาพกายที่ดีเป็นผลจากการดูแลร่างกายอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ยลวรณัฏฐ์ จีรัชตกรณ์ และเจษฎา สุวรรณวารี (2566, หน้า 85) พบว่า โปรแกรมการออกกำลังกายที่พัฒนาขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายและสุขภาพจิตของบุคคลในหน่วยงานสุขภาพ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ กิจกรรมประกอบด้วยการออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอและแบบมีแรงต้านอย่างต่อเนื่องสัปดาห์ละ 3 วัน พร้อมให้ความรู้เรื่องโภชนาการที่ถูกต้องและการควบคุมพลังงานที่ได้รับจากอาหาร เพื่อสร้างสมดุลระหว่างพลังงานที่รับเข้าและใช้ไป ผลที่คาดหวังคือให้ผู้เข้าร่วมมีสุขภาพกายแข็งแรง ลดภาวะอ้วน และเพิ่มระดับความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

ธนิสา อนุญาหงส์ (2566, หน้า ไม่ระบุ) กล่าวว่าอาหารและโภชนาการมีความสำคัญกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีสารอาหารจำเป็นสำหรับการเจริญเติบโตและพัฒนาการของร่างกาย คุณภาพของอาหารสงผลตอสุขภาพ สุขภาพจิตและอารมณ การได้รับพลังงานและสารอาหารที่เหมาะสมสงผลตอการเจริญเติบโต ระบบภูมิคุ้มกัน สุขภาพของหัวใจและหลอดเลือด และสุขภาพจิต นอกจากนี้อาหารสมดุลช่วยลดความเสี่ยงตอการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โดยความตองการพลังงานและสารอาหารขึ้นอยู่กับอายุ เพศ ระดับกิจกรรมและสถานสุขภาพสวนบุคคล ทั้งนี้การรับประทานอาหารใหหลากหลาย สมดุลและเพียงพอเป็นขอควรปฏิบัติเพื่อการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีอีกทั้งควรมีการออกกำลังกายหรือมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอและเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของร่างกาย ป้องกันความเสี่ยงตอการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและโรคกลุมเมตาบอลิก นอกจากนี้บุคคลตองรักษารูปแบบการมีวิถีชีวิตที่ดีตอสุขภาพอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมสุขภาพที่เป็นประโยชน สงผลตอสุขภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืน

ไกรวลัย มัฏผา, ฐิติรัตน์ ภาวะสุทธิพงษ์ และศศิธร บุญสุข (2567, หน้า 86) พบว่า “องค์ประกอบของสุขภาพกายที่ดี” ของพนักงานในสถานประกอบการเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การออกกำลังกาย

อย่างสม่ำเสมอ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การพักผ่อนเพียงพอ และการตรวจสุขภาพเป็นประจำ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ช่วยลดความเสี่ยงของโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง และไขมันในเลือดสูง งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลต่อสมรรถภาพร่างกายและสุขภาพโดยรวม การส่งเสริมสุขภาพกายจึงควรมุ่งเน้นการให้ข้อมูลข่าวสาร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกาย และการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร เพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพกายที่ดีอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถานประกอบการ

โสภิดา สุขจรุง และคณะ (2567, หน้า 24) ระบุว่า สุขภาพดีของบุคคล ประกอบด้วย พฤติกรรมสุขภาพหลัก ได้แก่ การบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ เช่น การรับประทานผักผลไม้อย่างน้อยวันละ 5 ส่วน ลดการบริโภครสเค็มและหวาน การเลือกอาหารที่ปรุงด้วยวิธีนึ่ง ต้ม หรือลวก การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ การแปรงฟันก่อนนอนอย่างน้อย 2 นาที งดสูบบุหรี่และดื่มแอลกอฮอล์ รวมถึงการตรวจสุขภาพเป็นประจำเพื่อติดตามค่าดัชนีมวลกาย ความดันโลหิต น้ำตาล และไขมันในเลือดให้อยู่ในเกณฑ์ปกติ ซึ่งทั้งหมดเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงสุขภาพกายที่ดีของกลุ่มวัยทำงานและเป็นเป้าหมายของกระบวนการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

สรุปได้ว่านักวิชาการหลายท่านได้เห็นตรงกันว่าองค์ประกอบของสุขกายที่ดี ประกอบด้วย ผลลัพธ์ของการดูแลตนเองอย่างรอบด้าน ทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกาย การพักผ่อน สุขอนามัย พฤติกรรมปลอดภัย และการเฝ้าระวังสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน

2. จิตใจที่งดงาม

2.1 ความหมายของ จิตใจที่งดงาม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายจิตใจที่งดงาม ไว้ดังนี้

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของน้ำใจงามว่า หมายถึง การที่มีน้ำใจ เอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีจิตสาธารณะในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนร่วมรู้จักแบ่งปันกันทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและต่อหน่วยงาน

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 5) ได้สรุปความหมายของน้ำใจงามว่า หมายถึงสิ่งที่จำเป็นที่สุดที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีนน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562, หน้า 247) ได้สรุปความหมายของน้ำใจงามว่า หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทร ห่วงใยต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม รู้บทบาทหน้าที่ของเจ้านาย ลูกน้อง หน้าที่ของตนและผู้อื่น และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี ความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีการพูดคุยแสดงความเข้าใจต่อปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน

ภัทรพล สายแวว (2564, หน้า 24) กล่าวว่า ความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart) ได้แก่ บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกยินดีต่อการทำงานในองค์กร สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญ องค์กรได้สร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึกมีความสนุกและมีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ปลูกฝังให้บุคคลในองค์กรเกิดความรักในองค์กร เพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำ บุคคลภายในองค์กรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า จิตใจงดงาม หมายถึง ความมีน้ำใจ เอื้ออาทร และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยบุคคลจะรู้จักแบ่งปัน คิดถึงผู้อื่น มีจิตสาธารณะ และสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่งเสริมความสามัคคี ความรัก ความผูกพันในองค์กร และทำให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน

2.2 ความสำคัญของจิตใจที่งดงาม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายจิตใจที่งดงาม ไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 78) สรุปความสำคัญไว้ว่า จิตใจที่งดงามมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีในครอบครัว องค์กร และสังคม เมื่อบุคคลมีน้ำใจ รู้จักคิดถึงผู้อื่นและเอื้ออาทรต่อกัน จะช่วยส่งเสริมความเข้าใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะเจ้านาย ลูกน้อง พ่อ หรือแม่ และการรับผิดชอบต่อผลของการกระทำ ยังช่วยสร้างความรับผิดชอบ ความมีวินัย และความยุติธรรมในสังคม ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสงบสุขและความยั่งยืนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560,หน้า 6) สรุปความสำคัญไว้ว่า จิตใจงามมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่นในองค์กร

เมื่อบุคคลมีน้ำใจและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสามัคคีภายในทีม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560, หน้า 7) ได้สรุปความสำคัญของจิตใจงามมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความเห็นแก่ตัว และส่งเสริมการแบ่งปัน บุคคลที่มีน้ำใจจะตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนและผลของการกระทำต่อผู้อื่น ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสงบสุขและความยั่งยืนของสังคม

สรุปความสำคัญของจิตใจงามเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และบรรยากาศที่ราบรื่นทั้งในครอบครัว องค์กร และสังคม การมีน้ำใจเอื้ออาทร ตระหนักบทบาทหน้าที่ และรับผิดชอบต่อผลของการกระทำช่วยเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมที่สงบสุขและยั่งยืน

2.3 องค์ประกอบของการมีจิตใจงดงาม

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของการมีจิตใจงดงามไว้ดังนี้

สาธร ใจตรง, สกล วรเจริญศรี, คมเพชร ฉัตรศุภกุล และเรืองเดช ศิริกิจ (2560, หน้า 81) พบว่า องค์ประกอบสำคัญของจิตใจงดงาม คือ “ความรู้สึกเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral feeling)” ซึ่งสะท้อนความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความรักและความสนใจในสิ่งดีงาม รวมถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) การภาคภูมิใจในตนเอง การควบคุมตนเอง และความอ่อนน้อมถ่อมตน คุณลักษณะเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของอารมณ์เชิงคุณธรรม (Emotional character) ที่ช่วยผลักดันให้บุคคลเกิดการตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมที่ดีงามทางจริยธรรม

เกตุม สระบุรินทร์ (2561, หน้า 117 – 194) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบจิตใจงดงามตามแนวคิดในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความเชื่อเจตนา และการควบคุมตนเอง และปัจจัยภายนอก เช่น ครอบครัวและกลุ่มสังคม ซึ่งล้วนส่งผลให้เกิดพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของจิตใจงดงามที่แท้จริง

พระอธิการสุวิส ธีรวโส, สิน งามประโคน และอินถา ศิริวรรณ (2565, หน้า 37 – 46) สรุปไว้ว่ามนุษย์มีจิตใจงดงาม ประกอบด้วย องค์ย่อยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ทาน (การให้) หมายถึง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันทั้งสิ่งของ ความรู้ หรือแม้แต่การให้อภัย เป็นการแสดงถึงความเสียสละและเมตตาต่อผู้อื่น ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) คือการใช้ถ้อยคำสุภาพ อ่อนโยน และจริงใจ เพื่อสร้างมิตรภาพ และลดความขัดแย้งในสังคม อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) หมายถึง การกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เช่น การช่วยเหลือ สนับสนุน หรือบำเพ็ญสาธารณประโยชน์โดยไม่หวังผลตอบแทน และสมานัตตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) คือการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค ไม่ถือตัว และรู้จักวางตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ ทั้งสี่องค์ประกอบนี้สะท้อนถึงความงดงามของจิตใจในมิติของความเอื้อเฟื้อ ความอ่อนโยน ความเสียสละ และความเสมอภาค ซึ่งเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และสร้างสังคมที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม

สรุปองค์ประกอบของจิตใจงดงาม ได้แก่ ความรู้สึกเชิงคุณธรรม ซึ่งครอบคลุมความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) การควบคุมตนเอง การอ่อนน้อมถ่อมตน และความภาคภูมิใจในความดีของตน ขณะเดียวกัน ปัจจัยภายใน เช่น ความเชื่อ และเจตนา ร่วมกับปัจจัยภายนอก เช่น ครอบครัว และกลุ่มสังคม ล้วนส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ส่วนในมิติพฤติกรรม ประกอบด้วย ทาน (การให้และแบ่งปัน) ปิยวาจา (การพูดไพเราะ) อัตถจริยา (การทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น) และสมานัตตตา (การวางตนเสมอภาค) ซึ่งสะท้อนความเมตตา ความเสียสละและความเสมอภาค อันเป็นรากฐานของจิตใจงดงามอย่างแท้จริง

3. การจัดการอารมณ์ที่ดี

3.1 ความหมายของ การจัดการอารมณ์ที่ดี

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายจิตใจที่งดงาม ไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของการผ่อนคลายว่า หมายถึงบุคคลรู้จักการผ่อนคลายของการดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ลดความเครียดในการทำงานหรือรู้จักใช้ชีวิตผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560, หน้า 8) ได้สรุป ความหมายของการผ่อนคลายว่า หมายถึง ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ

ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือ สมดุลชีวิต

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของการผ่อนคลาย ว่าหมายถึง การที่มีวิธีการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง มีวิธีการหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย และการพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของการผ่อนคลายว่า หมายถึง รู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไปหากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือมีแต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

ภัทรพล สายแวว (2564, หน้า 24) กล่าวว่า การผ่อนคลาย (happy relax) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีวิธีการบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน โดยมีกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายและการพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป เพื่อรักษาสมดุลของชีวิต

สรุปได้ว่า การจัดการอารมณ์ที่ดี หมายถึง การรู้จักจัดการอารมณ์และลดความเครียดจากการทำงานหรือการดำเนินชีวิต โดยการมีกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย พักผ่อนหย่อนใจอย่างเหมาะสม และบริหารเวลาให้เกิดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสุขและไม่รู้สึกกดดันมากเกินไป

3.2 ความสำคัญของการจัดการอารมณ์ที่ดี

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการจัดการอารมณ์ที่ดีไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 78) ให้ความสำคัญไว้ว่า การจัดการอารมณ์ที่ดีมีความสำคัญต่อการรักษาสมดุลของชีวิตและการทำงาน เพราะชีวิตประจำวันและการทำงานเต็มไปด้วยความเครียด การรู้จักผ่อนคลายช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับแรงกดดัน ลดความตึงเครียดทางร่างกายและจิตใจ และรักษาคุณภาพชีวิตให้สมดุล ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในชีวิตประจำวัน

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 6) ได้สรุปคามสำคัญไว้ว่า การจัดการอารมณ์ที่ดีมีความสำคัญต่อการรักษาสมดุลชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อบุคคลรู้จัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผ่อนคลายทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะช่วยลดความกดดันและความเครียด ทำให้สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากขึ้น

โพสต์ทูเดย์ (2565, ออนไลน์) ได้สรุปความสำคัญไว้ว่า การจัดการอารมณ์ที่ดีมีความสำคัญต่อความพร้อมและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล เพราะการรู้จักผ่อนคลายช่วยลดความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีสมาธิและมีประสิทธิผล การไม่ผ่อนคลายอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานและความเป็นอยู่ของพนักงาน

สรุปความสำคัญ การจัดการอารมณ์ที่ดี ได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญต่อสมดุลชีวิต ความสุข และประสิทธิภาพในการทำงาน การรู้จักผ่อนคลายช่วยลดความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้สามารถรับมือกับความกดดัน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีสมาธิ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.3 องค์ประกอบการจัดการอารมณ์ที่ดี

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของการจัดการอารมณ์ที่ดีไว้ดังนี้

ทวีศักดิ์ สิริรัตนเรขา (2560, หน้า 15) กล่าวว่าสุขภาพจิตที่ดีจะมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 สู้ กล่าวคือ – ฮึด – เรื่อง คือ อึด 1) อึด คือ มีความเข้มแข็งทางจิตใจ สามารถทนทานต่อภาวะกดดันได้ดี จัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ควบคุมอารมณ์ได้ดี ยิ้มสู้กับทุกสถานการณ์ 2) ฮึด คือ มีศรัทธาและกำลังใจที่ดี เชื่อว่าสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ ย่อมผ่านพ้นไปได้ สามารถให้กำลังใจตัวเอง และได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง และ 3) สู้ คือ สามารถต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคอย่างชาญฉลาด มีทักษะในการแก้ไขปัญหาดี หาทางออกได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้

ศักดา ขำคม (2561, หน้า 2767 – 2780) กล่าวว่า สุขภาพจิตที่ดีสามารถวัดได้จากระดับความฉลาดทางอารมณ์และพลังสุขภาพจิต ความฉลาดทางอารมณ์ เรียกย่อ ๆ ว่า EQ รู้จักกันในชื่อภาษาอังกฤษว่า Emotional quotient หรือ Emotional intelligence เรียกย่อว่า EQ คือ ความสามารถในรับรู้ตนเองและเข้าใจคนอื่น สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ ช่วยให้ดำเนินชีวิตไปในทางสร้างสรรค์อย่างมีความสุข ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านดี คือ สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม 2) ด้านเก่ง คือ สามารถรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และแสดงออกได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และ 3) ด้านสุข คือ สามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ หรืออาจแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความตระหนักในตนเอง (Self – awareness) คือ รู้จักและมั่นใจตนเอง 2) ด้านการควบคุมตนเอง (Self – regulation) คือ ความรับผิดชอบ ปรับตัว ยืดหยุ่น 3) ด้านแรงจูงใจ (Motivation) คือ มุ่งมั่น มีทัศนคติเชิงบวก 4) ด้านเอาใจใส่ (Empathy) คือ เข้าใจผู้อื่น และ 5) ด้านทักษะทางสังคม (Social skills) คือ การสื่อสารเป็นผู้นำการปรับตัว

ปิ่นประไพ โชติชัชวาลกุล (2564, หน้า 12) กล่าวว่า การนำความสามารถทางอารมณ์มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ผู้ที่มีความสามารถทางอารมณ์เป็นบุคคลที่มีความคิด สร้างสรรค์ ยืดหยุ่น สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ มองโลกในแง่ดี เข้าใจตนเองและผู้อื่น เป็นความสามารถสำคัญที่จะทำให้สังคมดำเนินไปด้วยความสงบสุข

สุดใจ ภูกงลี (2564, หน้า 336) กล่าวว่า ผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) คือมีความสามารถในรับรู้ตนเองและเข้าใจคนอื่น สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ ช่วยให้ดำเนินชีวิตไปในทางสร้างสรรค์อย่างมีความสุข กล่าวคือเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุขนั่นเอง ด้วยการฝึกฝนในการจัดการอารมณ์ของตนเองเริ่มจากน้อยไปหามาก เริ่มจากวิธีง่าย ๆ ไปหายาก หรือมีความละเอียดซับซ้อนขึ้นตามระดับของจิตที่พัฒนาขึ้นด้วยหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมดังกล่าวแล้ว

Miriam Mehler และคณะ (2024, หน้า 1) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการอารมณ์จากผลการศึกษานี้ ประกอบด้วย การฝึกอบรมสมรรถนะทางอารมณ์ (Emotional Competence Training) ซึ่งมุ่งพัฒนา 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และการควบคุมอารมณ์ (Emotion Regulation) โดยการฝึกอบรมในสถานที่ทำงานช่วยเสริมสร้างความสามารถในการตระหนักรู้และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะทางอารมณ์ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ควรดำเนินควบคู่กับการฝึกอบรมอย่างมีระบบและต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณภาพทางจิตใจและความสัมพันธ์ในองค์กร

จากความเห็นของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการอารมณ์ ได้แก่ ความเข้มแข็งทางจิตใจที่ควบคุมอารมณ์ได้ดี แรงจูงใจและกำลังใจที่ทำให้ไม่ย่อท้อ การตระหนักรู้ตนเอง เข้าใจอารมณ์ของตน การควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม อย่างเหมาะสม ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทักษะทางสังคม ในการสื่อสารและปรับตัวร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัวมองโลกในแง่ดี ซึ่งทั้งหมดช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและสมดุล

4. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.1 ความหมายของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560, หน้า 9) ได้สรุป ความหมายของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานหรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ หมายถึงว่า คนเรามนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลาและสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ว่าหมายถึง การที่มีความกระตือรือร้น สนใจศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา พร้อมก้าวไปสู่การเป็นมืออาชีพ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอนาคต

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของการหาความรู้ว่า หมายถึง มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานหรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562, หน้า 247) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรมหรือการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน

โพสต์ทูเดย์ (2565, ออนไลน์) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ว่าหมายถึง คนในองค์กรหมั่นศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เกิดเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันที่ช่วยให้องค์กรพัฒนายิ่งขึ้นด้วยบุคคลที่มีศักยภาพ

ภัทรพล สายแวว (2564, หน้า 11) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (happy brain) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลมีความกระตือรือร้น สนใจศึกษาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทำให้เกิดความถนัดและรอบรู้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นำไปสู่การเป็นมืออาชีพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามารถ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ บุคคลที่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอจะมีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้และส่งเสริมศักยภาพของตนเองและองค์กร

4.2 ความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 78) ได้ให้ความสำคัญไว้ว่า การหาความรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อบุคคลศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560, หน้า 6) ได้ให้ความสำคัญไว้ว่า การหาความรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและการทำงาน บุคคลที่รู้จักพัฒนาความรู้ทักษะ และความชำนาญ จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสุขภาพ (2565, ออนไลน์) ให้ความสำคัญไว้ว่า การหาความรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ การศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องช่วยให้บุคคลมีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้

สรุปความสำคัญการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ การหาความรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญ ความเป็นมืออาชีพ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้

4.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของการเรื่องรู้อย่างต่อเนื่องไว้ดังนี้

จุลศักดิ์ สุขสบาย และคณะ (2560, หน้า 162 – 174) ได้ทำการพัฒนาตัวชี้วัดลักษณะครูที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 พบว่า แบบวัดคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และ 5) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

ลาพร สุกียาม่า, วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนาและสมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2560, หน้า 125) พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิตของครู ประกอบด้วย องค์ประกอบ ภายในตนเอง และองค์ประกอบสนับสนุน ดังนี้ 1. องค์ประกอบภายในตนเอง มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) แรงจูงใจและความต้องการ 1.2) ความตระหนักในบทบาท 1.3) ความพร้อมในตนเอง 1.4) คุณลักษณะที่ดี 1.5) ความเชื่อมั่นในความสามารถตน 1.6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 1.7) จรรยาบรรณวิชาชีพครู

จุฑารัตน์ จันทร์ประคอง กิตติ ชุณหศรีวงศ์ และอรไท ชั้วเจริญ (2564, หน้า 255) สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่ามี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต ด้านการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย ด้านการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ ด้านการจัดการ ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กฤติยาณี ภูมิวิสัย และมณีญา สุราช (2566, หน้า 207) สรุปไว้ว่า การเรียนอยู่อย่างต่อเนื่องมี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) จิตใจรักการแสวงหาความรู้ 2) ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 3) การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น 4) การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีเป้าหมาย และ 5) ทักษะด้านการเรียนรู้

สรุปองค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ความใฝ่รู้และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ผลักดันให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ การเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีเป้าหมายและการควบคุมตน การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการคิดวิเคราะห์และจัดการความรู้ คุณลักษณะภายในและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการพัฒนาทักษะชีวิตเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งทั้งหมดช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนได้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

5. คุณธรรมและจริยธรรม

5.1 ความหมายของคุณธรรมและจริยธรรม

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของคุณธรรมและจริยธรรมไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 78) ได้สรุปความหมายของการมีคุณธรรมหิริโอตัปปะว่า หมายถึง การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริโอตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของการมีคุณธรรมหิริโอตัปปะว่า หมายถึง บุคคลมีความรักและศรัทธาในศาสนาที่ตนศึกษาหรือนับถือ โดยมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตและสานความสัมพันธ์กับทางสังคม

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการมีคุณธรรมหิริโอตัปปะว่า หมายถึง คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตัปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี

มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของการมีคุณธรรมหิริโอตัปปะว่า หมายถึง การที่เป็นผู้มีความกตัญญูรู้คุณ มีคุณธรรม รู้จักให้ มีความละอายและเกรงกลัวต่อบาปในการกระทำของตนเอง (หิริโอตัปปะ)

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของการมีคุณธรรมหิริโอตัปปะว่า หมายถึง สิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมีหิริโอตัปปะในการทำงานเป็นทีม หิริโอตัปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

ภัทรพล สายแวว (2564, หน้า 11) กล่าวว่า (happy soul) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม คำว่า หิริโอตัปปะ หมายถึง ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำสิ่งไม่ดี และเป็นหลักธรรมคำสอนที่ช่วยให้บุคคลดำเนินชีวิตไปในเส้นทางที่ดี ทำให้บุคคลมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

สรุปได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรมพื้นฐานในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น บุคคลที่มีคุณธรรมหิริโอตัปปะจะรู้จักละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย รู้จักกตัญญู มีศรัทธาในศาสนา และสามารถสร้างความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทีมและองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน

5.2 ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 78) สรุปความสำคัญไว้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมและการทำงานเป็นทีม เพราะเป็นพื้นฐานของคุณธรรมที่ช่วยให้บุคคลมีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่เหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และระเบียบวินัย นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นระหว่างบุคคล

และส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560, หน้า 6) ได้สรุปความสำคัญไว้ว่า การมีคุณธรรมหิริโอตัปปะมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการทำงานของบุคคล เพราะช่วยให้บุคคลมีศีลธรรม รู้จักความละอายต่อการกระทำที่ไม่เหมาะสม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม รวมทั้งส่งเสริมความรับผิดชอบและความร่วมมือในองค์กร

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 7) ได้สรุปความสำคัญไว้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน เพราะช่วยให้บุคคลมีความกตัญญู รู้จักให้ และมีความละอายต่อการกระทำที่ไม่เหมาะสม ส่งเสริมการมีศีลธรรม ความรับผิดชอบ และความร่วมมือในสังคมและองค์กร

สรุปความสำคัญของการมีคุณธรรมและจริยธรรมได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรม เป็นพื้นฐานสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคมและการทำงานร่วมกัน ช่วยส่งเสริมความละอายต่อการกระทำที่ไม่เหมาะสม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความร่วมมือ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ความสัมพันธ์ที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3 องค์ประกอบการมีคุณธรรมและจริยธรรม

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของมีคุณธรรมและจริยธรรมไว้ดังนี้

สาธร ใจตรง, สกล วรเจริญศรี, คมเพชร ฉัตรศุภกุล และเรืองเดช ศิริกิจ (2560, หน้า 82) สรุปองค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral feeling) ซึ่งเป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีความรักและสนใจในสิ่งที่ดีงามความรู้สึกที่เข้มแข็ง สนใจ พึงพอใจ และการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อบุคคล (Empathy) มีความภาคภูมิใจในตนเอง การควบคุมตนเอง ตนเอง และความอ่อนน้อมถ่อมตน

วรรณากร พรประเสริฐ สำราญ มีแจ้ง และน้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์ (2561, หน้า 79) สรุปองค์ประกอบว่า “คุณธรรม และจริยธรรม” ได้แก่ 1) มีระเบียบวินัย ประพฤติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ข้อบังคับ กฎหมาย และศีลธรรม 2) มีความยุติธรรมประพฤติตนด้วยความเที่ยงตรงไม่ลำเอียง 3) มีความเสียสละอุทิศเวลา โดยเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4) มีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น 6) มีจิตเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 7) มีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง และ 8) รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ

Santrock (2008, p. 102) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotional domain) โดยให้ความสำคัญกับความความรู้สึกเชิงคุณธรรมจริยธรรมที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่เข้มแข็งความรู้สึกผิดและแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อบุคคลอื่น ดังนั้นความรู้สึกเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral feeling) จึงมีบทบาทอย่างสำคัญ ในการจูงใจให้บุคคลแสดงออกที่ดีงามหรือมีพฤติกรรมเชิงคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะที่ดี

สรุปได้ว่านักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของมีคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ความรู้สึกเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral feeling) ซึ่งเป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ควบคุมตนเอง และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รวมถึง ความมีวินัยและความยุติธรรม การประพฤติถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรม ความเสียสละและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความซื่อสัตย์สุจริต และการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งทั้งหมดสะท้อนถึงการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามและจิตสำนึกต่อส่วนรวม

6. การบริหารจัดการการเงิน

6.1 ความหมายของ การบริหารจัดการการเงิน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการการเงินไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 78) ได้สรุปความหมายของการที่สามารถจัดการบริหารจัดการการเงิน ได้ว่า หมายถึง เป็นผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บ รู้จักใช้เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการบริหารจัดการการเงินได้

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของการที่สามารถจัดการรายรับ – รายจ่ายของตนเองได้ว่า หมายถึง บุคคลรู้จักบริหารการใช้จ่ายของตนเองและในครอบครัวอย่างเพียงพอและถูกวิธีมีเงินออม ลดการมีหนี้สิน เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการงานของตัวเองและครอบครัวมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการที่สามารถจัดการบริหารจัดการการเงินได้ว่า หมายถึง การที่สามารถจัดการบริหารจัดการการเงินได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของ ตนเองและครอบครัวต้องรู้จักการทำบัญชีหรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัวเรียกว่าบัญชีครัวเรือน

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของการที่สามารถจัดการบริหารจัดการการเงินได้ว่า หมายถึง การที่มีการบริหารจัดการรายรับ – รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้เหมาะสม เป็นผู้มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของการที่สามารถจัดการรายรับ – รายจ่ายของตนเองได้ว่า หมายถึง สามารถจัดการบริหารจัดการการเงินได้ มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562, หน้า 248) ได้สรุปความหมายของการที่สามารถจัดการบริหารจัดการการเงิน ได้ว่า หมายถึง เป็นผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองหรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ – รายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ – รายจ่าย

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเงิน หมายถึง ความสามารถในการบริหารการเงินของตนเองและครอบครัวอย่างเหมาะสม บุคคลที่มีทักษะนี้จะรู้จักใช้เงินอย่างมีเหตุผล มีเงินออม ใช้จ่ายและเป็นหนี้อย่างพอดี มีวินัยทางการเงิน และสามารถวางแผนค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับชีวิตและสถานะของตน ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางการเงินและความพร้อมในการดำเนินชีวิต

6.2 ความสำคัญของ การบริหารจัดการเงิน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการการเงินไว้ดังนี้

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 6) สรุปความสำคัญไว้ว่า การจัดการบริหารจัดการการเงินมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอย่างมั่นคงและสมดุล เพราะช่วยให้

บุคคลสามารถใช้จ่ายและออมเงินได้อย่างเหมาะสม จัดการหนี้สินได้อย่างพอดีและวางแผนชีวิตให้สอดคล้องกับรายได้ ส่งผลต่อความมั่นคงทางการเงินและความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562, หน้า 248) สรุปความสำคัญไว้ว่า การจัดการบริหารจัดการการเงินมีความสำคัญต่อการมีชีวิตที่มั่นคงและสมดุล เพราะช่วยให้บุคคลสามารถใช้เงินอย่างมีเหตุผล มีเงินออม และบริหารหนี้สินได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสามารถวางแผนการเงินทั้งของตนเองและครอบครัวได้อย่างรอบคอบ ส่งผลต่อความมั่นคงทางการเงินและคุณภาพชีวิตโดยรวม

โพสต์ทูเดย์ (2565, ออนไลน์) สรุปความสำคัญไว้ว่า การจัดการรายรับ – รายจ่ายมีความสำคัญต่อความมั่นคงทางการเงินและการดำรงชีวิตอย่างมีเหตุผล เพราะช่วยให้บุคคลรู้จักเก็บ ใช้เงินอย่างพอดี ปลูกฝังนิสัยประหยัด อดออม และยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ลดความเสี่ยงจากการเป็นหนี้และฟุ่มเฟือย

สรุปความสำคัญการจัดการการเงินเป็นสิ่งสำคัญต่อความมั่นคงทางการเงินและชีวิตที่สมดุล ช่วยให้บุคคลใช้จ่าย ออมเงิน และบริหารหนี้สินได้อย่างเหมาะสม วางแผนการเงินได้รอบคอบ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การประหยัด และลดความเสี่ยงจากการฟุ่มเฟือย

6.3 องค์ประกอบการบริหารจัดการเงิน

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของการบริหารจัดการเงินไว้ดังนี้

ธิติ ธาราสุข มนัสวาสน์ โกวิทยา และสุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2566, หน้า 340) สรุปว่า การบริหารจัดการการเงิน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ ความรู้ทางการเงิน ซึ่งรวมถึงความเข้าใจเรื่องนโยบายคุ้มครองเงินฝาก เครดิตบูโร การคำนวณดอกเบี้ย และการคำนวณพื้นฐานทางการเงินที่ช่วยให้ตัดสินใจทางการเงินได้อย่างถูกต้อง พฤติกรรมทางการเงิน เช่น การเปรียบเทียบข้อมูลก่อนซื้อ การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย การไตร่ตรองก่อนใช้จ่าย การจ่ายเงินตรงเวลา และการบริหารเงินเมื่อขาดสภาพคล่อง ซึ่งสะท้อนถึงความรอบคอบและวินัยทางการเงิน และทัศนคติทางการเงินที่เน้นการออมและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล องค์ประกอบทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างเสถียรภาพทางการเงิน ลดความเสี่ยงจากหนี้สิน และส่งเสริมการดำเนินชีวิตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

พิทักษ์ ปณิใจ ยงยุทธ ยะบุญธง และธารณ์ ทองงอก (2568, หน้า 465) กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารจัดการการเงิน ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การประเมินสถานะทางการเงิน เพื่อรู้รายรับ รายจ่าย ทรัพย์สิน และหนี้สินของตน การกำหนดเป้าหมายทางการเงิน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการวางแผนภาษีและเกษียณ การสร้างวินัยทางการเงิน โดยควบคุมการใช้จ่ายและออมอย่างสม่ำเสมอ และการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และการลงทุน ด้วยการใช้เทคโนโลยีช่วยตัดสินใจทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนทางการเงิน

พลพิพัฒน์ วัฒนเศรษฐานุกูล นิษฐฐา พีระชัยภาวงศ์ ขวัญสุดา วงษ์แหยม และเสาวนีย์ ธีระกาญจน์ (2568, หน้า 694) องค์ประกอบของการบริหารจัดการการเงินจากเนื้อหานี้ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ ความรู้พื้นฐานด้านการเงิน เช่น การออม การลงทุน และการจัดทำงบประมาณ ทักษะการตัดสินใจทางการเงิน ที่มุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายและการประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางการเงิน โดยสร้างวินัยและความรับผิดชอบส่วนบุคคล องค์ประกอบทั้งสามช่วยเสริมสร้างความฉลาดรู้ทางการเงินให้ครูมีทักษะในการบริหารการเงินอย่างยั่งยืนและสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านนี้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการบริหารจัดการการเงิน ได้แก่ 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ความรู้ทางการเงิน เช่น ความเข้าใจเรื่องการออม การลงทุน การคำนวณดอกเบี้ย และการจัดทำงบประมาณ ทักษะการตัดสินใจทางการเงิน ที่มุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายและวางแผนภาษีหรือเกษียณ พฤติกรรมและวินัยทางการเงิน เช่น การออม การใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และการบริหารรายได้อย่างมีระบบ และการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และการลงทุน ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเงิน องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยสร้างเสถียรภาพทางการเงินและส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืน

7. ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

7.1 ความหมายของความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฒฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 78) ได้สรุปความหมายของความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญต่อครอบครัวและครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน

เป็นกำลังใจ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวว่า หมายถึง บุคคลการมีทัศนคติที่ดีต่อครอบครัว ซื่อตรงและซื่อสัตย์ต่อคนในครอบครัว โดยตัวบุคคลมีความตระหนักในความสำคัญของครอบครัว

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของครอบครัวที่ดีว่า หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ว่าหมายถึง การที่มีครอบครัวที่อบอุ่น ผูกพัน เชื่อใจ มั่นคง และสามารถดูแลครอบครัวตนเองได้

จินดา ชัยปัน (2562,หน้า 6) ได้สรุปความหมายของครอบครัวที่ดีว่า หมายถึงการให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น มั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงานเหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง ครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้น บุคคลที่มีครอบครัวดีจะให้ความสำคัญและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ครอบครัวเป็นกำลังใจและเป็นภูมิคุ้มกันในการเผชิญปัญหา ช่วยสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานและชีวิตที่ดี ส่งผลให้ทั้งครอบครัวและสังคมมีความมั่นคง

7.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ในครอบครัว

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความสัมพันธ์ในครอบครัวไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560, หน้า 6) สรุปความสำคัญไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล เพราะช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดี ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว การตระหนักถึงความสำคัญของครอบครัวยังช่วยสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และสนับสนุนการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างสมดุล

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 7) สรุปความสำคัญไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีความสำคัญต่อความมั่นคงและความสุขของบุคคล เพราะครอบครัวที่อบอุ่น ผูกพัน เชื่อใจ และมั่นคงช่วยเสริมสร้างกำลังใจ สนับสนุนการดูแลตนเอง และส่งผลให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างสมดุล

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 6) สรุปความสำคัญไว้ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวมีความสำคัญต่อบุคคล เพราะความอบอุ่นและความมั่นคงในครอบครัวช่วยสร้างกำลังใจ สนับสนุนการทำงาน และเป็นภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่ช่วยให้สามารถเผชิญกับอุปสรรคและอนาคตได้อย่างมั่นคง

สรุปความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวได้ว่า ครอบครัวที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญต่อความมั่นคงทางอารมณ์ ความสุข และการพัฒนาบุคคล ครอบครัวที่อบอุ่น เชื่อใจ และผูกพันช่วยเสริมกำลังใจ สนับสนุนการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างสมดุล และสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจในการเผชิญอุปสรรค

7.3 องค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของความสัมพันธ์ในครอบครัวไว้ดังนี้

รุจา ภู่ไพบูลย์ เดชาวุธ นิตยสุทธิ วรรณี เดียวอิศเรศ ดารุณี จงอุดมการณ์ ระพีพรรณ คำหอม จิตตินันท์ เดชะคุปต์ จินตนา วัชรสินธุ์ ถวัลย์ เนียมทรัพย์ สาวิตรี ทยานศิลป์ และทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิลล์ (2563, หน้า 26) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวตามการรับรู้ของครอบครัว ประกอบด้วย องค์ประกอบ 9 ด้าน คือ 1. ด้านสัมพันธภาพ 2. ด้านบทบาทหน้าที่ 3. ด้านเศรษฐกิจ 4. ด้านการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง 5. ด้านความร่วมใจและปลอดภัยในชุมชน 6. ด้านการพัฒนาทางจิตวิญญาณ 7. ด้านการดูแลสุขภาพ 8. ด้านการศึกษา และ 9. ด้านความมั่นคงและการพึ่งพา

ประทีป จินงี่ ยุทธนา ไชยจูกุล อุษา ศรีจินดารัตน์ สิทธิพร ครามานนท์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ชูศรี วงศ์รัตนา ประณต เค้าฉิม ทัศนา ทองภักดี และพวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2564, หน้า 19) องค์ประกอบความเข้มแข็งของครอบครัวตามบริบทสังคมไทย จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การวางหลักครอบครัวดี องค์ประกอบที่ 2 การรู้หน้าที่รับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 3 การยึดถือกรอบคุณธรรม องค์ประกอบที่ 4 การสานสัมพันธ์ใฝ่เกื้อกูล องค์ประกอบที่ 5 การสร้างสมดุลบริหารทรัพย์ องค์ประกอบที่ 6 การจัดการปรับความขัดแย้ง และองค์ประกอบที่ 7

การร่วมแรงบ่มเพาะเพื่อส่งผ่าน องค์ความรู้ ที่ได้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยมากกว่าผลงานวิจัยในอดีตที่ศึกษาโดยใช้องค์ประกอบที่มาจากแนวคิดทางตะวันตกเป็นหลัก ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้นี้เป็นนวัตกรรมประเภทผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ที่ผู้ทำงานด้านครอบครัวสามารถนาไปสร้างกิจกรรมพัฒนาความเข้มแข็งของครอบครัวได้

บุษบา แก้วเกิด, และพรทิพย์ ไชยโคตร. (2566, หน้า 153) ความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวตามทัศนะของวัยรุ่น ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การทำกิจกรรมร่วมกัน ความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ต่อกันความสมานฉันท์ และการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ทั้ง 4 องค์ประกอบร่วมกันอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นในความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวได้ร้อยละ 54 โดยความสมานฉันท์ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด จากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าสถิติต่าง ๆ พบว่า โมเดลความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวตามกรอบแนวคิดการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สาวิณี เมกะ (2566, หน้า 57) กล่าวว่าสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดีสามารถอธิบายความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัยได้ทั้ง 3 มิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่ตอบว่าครอบครัวของตนเองมีความรักและผูกพันต่อกันมาก จะมีความน่าจะเป็นที่จะมีความพึงพอใจในชีวิตและความรู้สึกด้านบวกในระดับมาก รวมทั้งมีความรู้สึกด้านลบน้อยกว่ากลุ่มที่ตอบว่าครอบครัวตนเองไม่มีความอบอุ่นหรือมีความอบอุ่นน้อย

สรุปองค์ประกอบสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดี ได้แก่ ความรัก ความผูกพัน และความสมานฉันท์ในครอบครัว การรู้หน้าที่และรับผิดชอบต่อกัน การสื่อสารและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงการร่วมกันดูแลด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ และการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ซึ่งทั้งหมดส่งเสริมให้ครอบครัวอบอุ่น มั่นคง และมีความสุขร่วมกัน

8. การมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม

8.1 ความหมายของ การมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของสังคมดีว่า หมายถึงบุคคลมีความรักสามัคคี รู้จักช่วยเหลือเอื้อเฟื้อต่อสังคม

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของสังคมดีว่า หมายถึง สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงาน

กับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของสังคมดีว่า หมายถึง การที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ชุมชนและสังคมที่ตนอาศัย เป็นสมาชิกที่ดีไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของสังคมดีว่า หมายถึง สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562, หน้า 248) ได้สรุปความหมายของสังคมดีว่า หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมีสองมิติคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในที่ทำงานและที่พักอาศัย รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมละสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า การมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม หมายถึง การมีความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีทั้งในที่ทำงานและสังคมรอบตัว บุคคลที่เป็นสมาชิกของสังคมดีจะรู้จักช่วยเหลือเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น รักษาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และมีส่วนร่วมสร้างความสงบสุขและความยั่งยืนให้กับชุมชนและองค์กร

8.2 ความสำคัญของการมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคมไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560, หน้า 6) ได้สรุปความสำคัญไว้ว่า สังคมดีมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กร เพราะความรักสามัคคีและการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อระหว่างบุคคลช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เสริมสร้างความร่วมมือ และส่งเสริมความสงบสุขในสังคมและองค์กร

จินดา ชัยปัน (2562, หน้า 6) ได้สรุปความสำคัญไว้ว่า สังคมดีมีความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน เพราะการมีความรัก สามัคคี และเอื้อเฟื้อระหว่างบุคคลทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความร่วมมือและทำให้สังคมมีความสงบสุข

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิระประภา (2562, หน้า 248) ได้สรุปความสำคัญไว้ว่า สังคมดีมีความสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือและความผาสุกของบุคคล เพราะการเป็นสมาชิกที่ดีทั้งในที่ทำงานและสังคมนอกที่ทำงาน ส่งเสริมความรัก ความสามัคคี และการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการทำงานที่น่าอยู่ รวมถึงความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

สรุปความสำคัญของการมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคมได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กร ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ ความรัก สามัคคี และการเอื้อเฟื้อระหว่างบุคคล ส่งเสริมความสงบสุข สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต การทำงาน และความผาสุกของสมาชิกในสังคม

8.3 องค์ประกอบการมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของความสัมพันธ์ในครอบครัวไว้ดังนี้

รวีวรรณ วงค์เดชานันทร์, บุญเชิด ชำนิศาสตร์, สมศักดิ์ บุญปู่, พระสุริยา สุริโย (คงคาไหว), และศักดิ์ดา หารเทศ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ มีทักษะในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณลักษณะที่สำคัญที่หลาย ๆ องค์กรพยายามปลูกฝังนั้นก็คือ การมีจิตสำนึกหรือจิตสาธารณะ จิตสำนึกหรือจิตสาธารณะ หมายถึง ความรู้สึกตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรรวมถึงในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือ โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) จิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง 2) จิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น 3) จิตสำนึกเกี่ยวกับสังคม

อโณทัย ผาสุข, สุรีพร อนุศาสนนันท์, ไพรัตน์ วงษ์นาม และดลดาว ปูรณานนท์ (2556, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความมุ่งมั่นในงาน 2) การเสียสละ 3) การให้โดยไม่หวังผล 4) การเข้าถึงปัญหา 5) การจัดการทรัพยากรและทีม 6) ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม 7) การพัฒนาศักยภาพตน 8) ความซื่อสัตย์ในงาน 2. ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล คือ การสนับสนุนทางสังคม ส่งผลทางตรงเชิงบวก สัมพันธภาพในการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว ส่งผลทางอ้อมเชิงบวกผ่านปัจจัยด้านสังคม 3. ปัจจัยระดับ

หน่วยงานที่ส่งผลต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล คือ สมรรถนะการเป็นผู้นำส่งผลทางตรงเชิงบวก

สมเดช มุงเมือง (2567, หน้า 635) ชี้ว่า องค์ประกอบของการมีจิตสำนึกต่อองค์กร เกิดจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ประนีประนอม เปิดรับประสบการณ์ และเปิดเผยแสดงตัว ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมพลเมืองดีในองค์การ เช่น การคำนึงถึงผู้อื่นและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อองค์กรมากขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม ได้แก่ จิตสำนึกต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม ซึ่งสะท้อนความตระหนักและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม พร้อมด้วย คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะ เช่น ความมุ่งมั่น เสียสละ ซื่อสัตย์ และการร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม อีกทั้ง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ประนีประนอม เปิดเผยและเปิดรับประสบการณ์ ยังส่งเสริมพฤติกรรมพลเมืองดีและความรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งทั้งหมดสะท้อนถึงจิตใจที่มุ่งสร้างประโยชน์ร่วมต่อองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน

9. สถานที่ทำงานน่าทำงาน

9.1 ความหมายของสถานที่ทำงานน่าทำงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 77) ได้สรุปความหมายของที่ทำงานน่าอยู่ว่า หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรักความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (house) คนในองค์กร (human) และความสุข (happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560, หน้า 28) ได้สรุปความหมายของที่ทำงานน่าอยู่ว่า หมายถึง ทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร

ภัทรพล สายแวว (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ (happy home) หมายถึง การทำให้บุคคลรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความสบายใจในการทำงาน โดยผู้นำองค์กรมีการจัดบรรยากาศของสถานที่ทำงานเอื้อต่อ

การทำงาน เพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้งทั้งต่อหน้าและลับหลัง บุคคลทุกคนสามารถรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองได้ นอกจากนี้องค์กรยังส่งเสริมการมีสุขภาวะที่ดีให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของบุคคล ความปลอดภัย ซึ่งส่งผลให้เป็นองค์กรที่มีความสุขทุกคนอยู่ร่วมกันและพัฒนาองค์กรไปด้วยกัน

Government of South Australia (2022, online) ได้สรุปความหมายของที่ทำงานน่าอยู่ว่า หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพที่สนับสนุนทางเลือกที่ดีต่อสุขภาพ และนำเสนอทรัพยากรเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีต่อสุขภาพอย่างจริงจัง มุ่งมั่นในการบริหารจัดการและธุรกิจอย่างจริงจัง มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีต่อสุขภาพ (เช่น นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นหรืองบสูบบุหรี่) โครงการสุขภาพและสวัสดิภาพในที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถส่งผลดีต่อผลผลิตและผลการดำเนินงานของแรงงาน รวมทั้งสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงาน ครอบครัวและชุมชน

สรุปได้ว่า สถานที่น่าทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานที่บุคคลรู้สึกเหมือนบ้านหลังที่สอง มีความอบอุ่น สามัคคี และความสุขในการทำงานร่วมกัน โดยประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาร่วมกัน ผู้นำองค์กรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมสุขภาวะ สวัสดิภาพ ความปลอดภัย และพฤติกรรมที่ดีต่อสุขภาพ ซึ่งช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความสุขและประสิทธิภาพของบุคคล ตลอดจนส่งผลดีต่อครอบครัวและชุมชน

9.2 ความสำคัญของ สถานที่ทำงานน่าทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของสถานที่น่าทานไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างบรรยากาศแห่งความสุข ความผูกพัน และความร่วมมือในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา ที่ทำงานน่าอยู่ช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งเต็มไปด้วยความรัก ความสามัคคี และความอบอุ่น ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความภาคภูมิใจในองค์กร องค์ประกอบของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นเหมือนบ้าน (House) ความสัมพันธ์อันดีของคนในองค์กร (Human) และความสุขในการทำงาน (Happy) ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ที่มีชีวิตชีวาและเต็มใจร่วมมือกัน

ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน เพราะทีมงานที่ดีจะช่วยสร้างพลังร่วม เกิดความเข้าใจและการเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่ความสำเร็จโดยรวมขององค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560, หน้า 28) สรุปความสำคัญไว้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่มีความสำคัญต่อความสัมพันธ์และประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนอยู่บ้านหลังที่สอง ลดปัญหาความขัดแย้ง เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือภายในองค์กร

Government of South Australia (2022, online) ได้สรุปความสำคัญไว้ว่า ที่ทำงานน่าอยู่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน เพราะการจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพและการนำเสนอทรัพยากรส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี ช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงาน ครอบครัว และชุมชน นอกจากนี้นโยบายและโครงการด้านสุขภาพในที่ทำงานยังสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่าความสำคัญของสถานที่น่าทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุข ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลรู้สึกว่าองค์กรเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง ส่งเสริมความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่สนับสนุนสุขภาพและพฤติกรรมดีช่วยเพิ่มผลผลิต สุขภาพ และความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมและความสำเร็จขององค์กร

9.3 องค์ประกอบของสถานที่น่าทำงาน

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบย่อยของสถานที่น่าทำงานไว้ดังนี้

ฉัตรดนัย วงษ์คำชัย, และฐิตารีย์ ศิริมงคล (2567, หน้า 31) กล่าวว่าองค์ประกอบของสถานที่น่าทำงานจากผลการศึกษานี้ประกอบด้วย 11 ด้านสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและการยอมรับความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ ลักษณะของงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และสวัสดิการ

และผลตอบแทน ซึ่งทั้งหมดสะท้อนถึงปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข ภาคภูมิใจ และอยากพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

ณัฐกมล ฝีปากเพราะ โสภา อำนวยรัตน์ สันติ บูรณะชาติ และน้ำฝน กันมา (2567, หน้า 88) กล่าวว่า องค์ประกอบของสถานที่น่าทำงานจากผลการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารที่มีส่วนร่วมและเป้าหมายชัดเจน โดยสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลและเคารพบทบาทซึ่งกันและกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม เพื่อสร้างความสุขและความผูกพันในงาน กระบวนการบริหารที่ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงาน สุขภาวะ ค่าตอบแทน และการพัฒนาความสามารถ และเงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดสะท้อนถึงการสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสุขและยั่งยืน

ธนวัฒน์ หงษ์สา และฌาน บัทมะ พลยง (2568, หน้า 1) กล่าวว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษพบทั้งหมด 13 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มากกว่าร้อยละ 30 จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การกลั่นแกล้งหรือให้ปริมาณงานที่เกินไป การคุกคาม หรือข่มขู่ การขับไล่หรือกีดกัน ความไม่สุภาพหรือหยาบคาย ผู้นำเชิงลบหรือหลงตัวเองหรือหลงอำนาจ สื่อสารไม่เป็นมิตรหรือดูหมิ่น และเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียม

เสาวลักษณ์ คำวงษ์ และจิตรลดา ตรีสาคร (2568, หน้า 63) กล่าวว่าองค์ประกอบของสถานที่น่าทำงานจากผลการวิจัยนี้ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y โดยเฉพาะความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจในงาน นโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรม ระบบบริหารที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เช่น แสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทสะดวก นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบด้าน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง และความปลอดภัย ซึ่งทั้งหมดเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานที่ทำงานเป็นองค์กรที่น่าทำงานและสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสถานที่น่าทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของสถานที่น่าทำงานจากผลการศึกษาหลายแหล่งสามารถสรุปได้ว่า ประกอบด้วย

ด้านการบริหารและนโยบายที่มีส่วนร่วมและเป็นธรรม ซึ่งส่งเสริมการสื่อสาร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ด้านคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ ความก้าวหน้า และสวัสดิการที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งทางกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัย เป็นมิตรและส่งเสริมสุขภาวะ และด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ที่เน้นความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งทั้งหมดช่วยสร้างความสุข ความผูกพัน และความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข

1. องค์ประกอบการการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข จึงทำให้ได้องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 แสดงองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข

องค์ประกอบการบริหารงานบุคคล	องค์ประกอบโลกของการเปลี่ยนแปลง	องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข	องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข
1) การวางแผนงานบุคคล 2) การสรรหาคัดเลือกบุคคล 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงบุคคล 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล	1) การเปลี่ยนผ่านสู่เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอัจฉริยะ 2) การพัฒนาสมรรถนะมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) ความผันผวนและความไม่แน่นอนของบริบทโลก 4) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม วัฒนธรรม และประชากร	1. สุขภาพกายที่ดี 2. จิตใจที่งดงาม 3. การจัดการอารมณ์ที่ดี 4. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5. คุณธรรมและจริยธรรม 6. การบริหารจัดการการเงิน 7. ความสัมพันธ์ในครอบครัว 8. การมีจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม 9. สถานที่ทำงานน่าทำงาน	1. การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน 2. การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ 3. การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน 4. การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขได้ 5 องค์ประกอบตามลำดับ ได้แก่

1. การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่
3. การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน
4. การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบหลักที่ 1 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

1. ความหมายการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดความหมายของการการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน ไว้ดังนี้

พสุ เดชะรินทร์ (2564, หน้า 12) กล่าวว่าการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

อิสรพงษ์ อุประ (2568, หน้า 96) ได้ให้ความหมาย การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษา ต้องมีการวางแผนและการจัดการองค์การ สร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัว เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและยอมรับแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ ทักษะในการบริหารจัดการ คนเก่งในสถานศึกษา ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ขีดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจน ในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรม

องค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต (ห้องเรียนแบบใหม่)

Robbins & Coulter (2018, p. 15) ได้สรุปความหมายของการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและวางแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเป็นกรอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติขององค์การอย่างมีทิศทาง ส่วนการจัดการองค์การ (Organizing) คือ การออกแบบโครงสร้างการทำงาน การกำหนด บทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์ของบุคคล ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมการเติบโตอย่างทั่วถึง โดยเน้นการตัดสินใจที่รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องเข้าใจศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อนและขีดความสามารถของสถานศึกษา พร้อมพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และความสุขของบุคคลในระยะยาว

2. ความสำคัญการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดความสำคัญของการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน ไว้ดังนี้

พสุ เดชะรินทร์ (2564, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปว่าการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารโดยการวางแผนคือการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นกรอบการตัดสินใจและการปฏิบัติที่ช่วยให้องค์การมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการจัดการองค์การ คือ การออกแบบโครงสร้าง การแบ่งงาน บทบาท หน้าที่และความสัมพันธ์ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บุญดี บุญญากิจ (2565, หน้า 5) ทั้งนี้ ความสำคัญของการวางแผนและการจัดการองค์การอยู่ที่การทำให้การดำเนินงานขององค์การมีทิศทางชัดเจน มีการประสานงานที่ดี ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อิสรพงษ์ อุประ (2568, หน้า 96) ได้ให้ความสำคัญ การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวางแผน (Planning) ช่วยให้องค์การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่วนการจัดการองค์การ (Organizing) ช่วยสร้างครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน กำหนดบทบาท หน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบของบุคคล ทำให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผลซึ่งการวางแผนและการจัดการองค์การร่วมกันยังช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สนับสนุนการทำงานเป็นระบบ และเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

Robbins & Coulter (2018, p. 18) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การวางแผนและการจัดการองค์การถือเป็นกระบวนการพื้นฐานและสำคัญของการบริหาร เนื่องจากช่วยให้องค์การสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายได้อย่างชัดเจน การวางแผน (Planning) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่วนการจัดการองค์การ (Organizing) ช่วยสร้างโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน กำหนดบทบาท หน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบของบุคคล ทำให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ การวางแผนและการจัดการองค์การร่วมกันยังช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน และสนับสนุนความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืนเป็นกระบวนการบริหารที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากช่วยกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และกลยุทธ์การดำเนินงานอย่างชัดเจน ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการจัดการองค์การที่ช่วยกำหนด

โครงสร้าง บทบาท และความรับผิดชอบของบุคคล ส่งเสริมการประสานงาน การทำงานเป็นระบบ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

3. องค์ประกอบของวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน ได้ดังนี้

ฐิติมา ระสอน (2565, หน้า 46) สรุปไว้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนอย่างรอบคอบการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคคลโดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานในสถานศึกษารวมทั้งจัดหาทรัพยกรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

นุชจรีย์ น้อยวานิช, และชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2565, หน้า 77) สรุปไว้ว่า การวิเคราะห์ การวางแผนกำลังคน เช่น กำนดรายละเอียดของตำแหน่งงานให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพเพียงพอ รวมทั้งกระบวนการพัฒนาที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน คำนึงถึงความต้องการของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นต้นจะส่งผลให้ส่วนราชการมีข้าราชการที่มีคุณภาพครอบคลุมทั้งมิติศักยภาพและมิติเชิงผลงาน สามารถนำคนเก่งที่มีศักยภาพมาเข้าสู่ระบบให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อดึงดูดรักษา และจูงใจคนเก่ง คนดีมีผลงานให้อยู่ในระบบราชการ รวมทั้งเป็นการเตรียมผู้นำที่มีคุณภาพในจำนวนที่พียงพอสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูงเพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

พีรณัฐ กล้าหาญ, และกิจพิณิฐ อุสาโห (2567, หน้า 227) สรุปไว้ว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรมีการประเมินผลแผนงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบสุ่มโดยไม่แจ้ง

บุคคลล่วงหน้าให้ทราบ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์ ข้อดี ข้อเสีย เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคล

นนทพร ธีระวัฒนสุข กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และชูชีพ เบียดนอก (2568, หน้า 246) สรุปไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า หน่วยงานภาครัฐ ได้คาดการณ์ความต้องการเพื่อจัดหาทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอกับความต้องการ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศบุคคลภายในองค์กรเพื่อวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำงานเชิงรุกในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคคล การบริหารจัดการค่าตอบแทน และประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธีรพงศ์ สมโพธิ์ (2568, หน้า 653) สรุปไว้ว่า ด้านการวางแผนงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยทุกองค์ประกอบมีค่าอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุดคือการกำหนดอัตรากำลังบุคคลอย่างชัดเจน รองลงมาคือการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงการวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการบุคคลให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ส่วนการประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับสูง แสดงถึงความจำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Ulferts, G. W., Wirtz, P. W., & Peterson, E. A. (2009, หน้า 1) สรุปไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนขององค์กรในอนาคตและการเตรียมการเพื่อรองรับความต้องการดังกล่าว โดยไม่เพียงกำหนดวัตถุประสงค์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาและดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น การจัดสรรอัตรากำลังและการฝึกอบรม เพื่อให้มีบุคคลที่มีคุณลักษณะและทักษะเหมาะสมในเวลาที่ต้องการ การวางแผนยังเกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงแผนอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความสำคัญเพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และโครงสร้างแรงงาน

Hinton (2012) อ้างใน Dickinson, J. B., Purcell, B., Goeltz, D., & Amato, L. (2022, หน้า 5) สรุปไว้ว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในสถาบันอุดมศึกษาของ Hinton เริ่มต้นจากการอธิบายองค์ประกอบของแผนกลยุทธ์ โดยรากฐานสำคัญของแผนคือพันธกิจ (Mission) ขณะที่องค์ประกอบสนับสนุนอีกสามประการ ได้แก่ ค่านิยมขององค์กร (Values) เป้าหมายของสถาบัน (Institutional Goals) และวิสัยทัศน์ (Vision)

ส่วนแผนกลยุทธ์เองประกอบด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้รับการสนับสนุนด้วยแผนการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ Hinton ยังนำเสนอแนวคิดของกระบวนการวางแผนที่สามารถดำเนินไปได้อย่างยั่งยืนด้วยตนเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง (Cyclical Process) และบูรณาการการประเมินผลประจำปีไว้ภายในกรอบระยะเวลาของวงจรการวางแผนเชิงกลยุทธ์

Dickinson, J. B., Purcell, B., Goeltz, D., & Amato, L. (2022, หน้า 9) สรุปไว้ว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานด้านบริหารธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากหน่วยงานรับรองคุณภาพและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นต่อการเติบโตและความเข้มแข็งขององค์กร ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ระยะ ได้แก่ การเริ่มต้นการวางแผน (Plan Initialization) การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis) การกำหนดและคัดเลือกทางเลือกเชิงกลยุทธ์ (Strategy Alternatives and Selection) และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติพร้อมการควบคุมติดตามผล (Implementation and Control) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่ศึกษาในกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน

Wang, B., & Chansirisira, P. (2025, หน้า 200) สรุปไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่เป็นรากฐานสำคัญ ผ่านการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและการกำหนดกลยุทธ์การจัดสรรกำลังคน ขณะที่องค์ประกอบถัดไปจะต่อยอดจากฐานดังกล่าว เพื่อก่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ครอบคลุมและสมบูรณ์

Jedaman, P., Pitchaya – Auckarakhun, M., Kasorn, K., & Kenaphoom, S. (2025, หน้า 207) สรุปไว้ว่า ปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผ่านการวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ รวมถึงการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวและความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบรองได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 องค์ประกอบของวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

แหล่งข้อมูล / การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน	ฐิติมา ระสอน (2565)	นพลี่ น้อยเกนิช (2565)	พีรณัฐ กลเมฆาญ (2567)	นนทพร ธีระวัฒน์ (2567	ธีรพงศ์ สมโพธิ์. (2568)	Ulferts, G. W. (2009)	Hinton (2012)	Dickinson, J. B (2022)	Wang, B. (2025)	Jedaman, P (2025	จำนวน(10)	ร้อยละ
1. การวิเคราะห์ คาดการณ์ และวางแผนอัตรากำลังบุคคล – การวิเคราะห์และคาดการณ์ความต้องการกำลังคน – การจัดทำและกำหนดแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ – การวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการบุคคลในอนาคต	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		7	70
2. กำหนดตำแหน่ง โครงสร้าง และการจัดสรรกำลังคน – การกำหนดตำแหน่งและรายละเอียดของงานอย่างชัดเจน – การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ – การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคล	✓	✓			✓	✓			✓		5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน	ฐิติมา ระสอน (2565)	นภัสนันท์ นอยนาบัว (2565)	ศิริญญา กลมหาญ (2567)	นนทพร ธีระพัฒน์ (2567)	ธีรพงศ์ สมโพธิ์. (2568)	Ulferts, G. W. (2009)	Hinton (2012)	Dickinson, J. B (2022)	Wang, B. (2025)	Jedaman, P (2025	จำนวน(10)	ร้อยละ
3. การพัฒนาและดึงดูดบุคคลคุณภาพ – การพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง – การดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดีมีผลงาน – การเตรียมผู้นำและนักบริหารในอนาคต		✓		✓		✓					3	30
4. การใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ – การใช้ข้อมูลสารสนเทศบุคคลเพื่อการวางแผน – การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคลเชิงรุก – การบูรณาการการบริหารงานบุคคลตลอดวงจร HRM				✓		✓					2	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน	ฐิติมา ระสอน (2565)	นภัสนันท์ นอยวานิช (2565)	ศิรกมล กลมหาญ (2567)	นนทพร ธีระวัฒนา (2567	ธีรพงศ์ สมโพธิ์. (2568)	Ulferts, G. W. (2009)	Hinton (2012)	Dickinson, J. B (2022)	Wang, B. (2025)	Jedaman, P (2025	จำนวน(10)	ร้อยละ
5. การเชื่อมโยงกับทิศทาง กลยุทธ์ และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร – การเชื่อมโยงกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายองค์กร – การกำหนดและคัดเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม – ความยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง							✓	✓	✓	✓	4	40
6. กระบวนการ การมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจ – กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์แบบเป็นวงจร – การมีส่วนร่วมของบุคคลทุกภาคส่วน – การกระจายอำนาจเพื่อเพิ่มความคล่องตัวขององค์กร							✓	✓		✓	3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน	ฐิติมา ระสอน (2565)	นภัสนันท์ นอยนานิช (2565)	ศิรกมล ชูหนู กลมหาญ (2567)	นนทพร ธีระวัฒนา (2567	ธีรพงศ์ สมไพธิ์. (2568)	Ulferts, G. W. (2009)	Hinton (2012)	Dickinson, J. B (2022)	Wang, B. (2025)	Jedaman, P (2025	จำนวน(10)	ร้อยละ
7. การประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง – การประเมินผลแผนงานและการปฏิบัติงานตามสภาพจริง – การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคคล – การพัฒนาและปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง			✓		✓	✓	✓				4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบรองของวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน จำนวน 2 องค์ประกอบตามลำดับ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ คาดการณ์ และวางแผนอัตรากำลังบุคคล ความถี่เท่ากับ 7 หรือร้อยละ 70

2. กำหนดตำแหน่ง โครงสร้าง และการจัดสรรกำลังคน ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 50

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน มี 2 องค์ประกอบรอง ได้แก่

1. การวิเคราะห์ คาดการณ์ และวางแผนอัตรากำลังบุคคล

2. กำหนดตำแหน่ง โครงสร้าง และการจัดสรรกำลังคน

องค์ประกอบที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

1. ความหมายการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดความหมายของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ไว้ดังนี้

รังสฤษฎ์ ศรีประเสริฐภาพ, และบรรพต วิรุณราช (2560, หน้า 113) ได้ให้ความหมายของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ไว้ว่า การดำเนินการค้นหา บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การให้ทำแบบสอบถาม การให้ปฏิบัติ ทักษะการให้แก้ปัญหาเฉพาะหน้า การทดสอบไหวพริบ การให้พูดถึง วิสัยทัศน์ การคัดเลือกไม่นิยมใช้วิธีการอย่างหนึ่งอย่างเดียว เพราะผู้สมัครอาจจะฝึกฝน สำหรับงานนี้โดยเฉพาะ ดังนั้นวิธีการคัดเลือก ต้องใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างผสมผสานกันไป

พัสกร สอนหนองนา (2566, หน้า 146) ได้ให้ความหมายของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ การสรรหาและคัดเลือกจะมุ่งเน้นการคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพสูง หรือมีความสามารถที่จะพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตนเองได้ตามทิศทางที่องค์การต้องการ คุณสมบัติของพนักงานจะถูกกำหนดพร้อมกับแหล่งการสรรหาที่เฉพาะเจาะจง เช่น สถาบันการศึกษาที่มีสาขาวิชาที่ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้คุณสมบัติที่มีความหลากหลายทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในธุรกิจจะได้รับความสนใจมากขึ้น

Roger (1995) ได้ให้ความหมายของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ หมายถึง วิธีการที่สร้างสรรค์ในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมมาร่วมงานกับองค์กร ซึ่งสิ่งนี้จะสร้างความได้เปรียบและเพิ่มขีดความสามารถในการค้นหาผู้สมัครขององค์กรด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันกระบวนการสรรหาบุคคลทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและให้ได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ศูนย์สรรหาและเลือกสรร

สรุปได้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ หมายถึง กระบวนการแสวงหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับคุณค่า วิสัยทัศน์ และทิศทางขององค์การ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและผสมผสานกัน เพื่อประเมินศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถในการพัฒนาตนเองของผู้สมัคร มุ่งเน้นการได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพสูง สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตไปพร้อมกับองค์การอย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดความสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562, ออนไลน์) ให้ความสำคัญของการปรับตัวดังกล่าวมีที่มาทั้งจากกระแสความเคลื่อนไหวของบุคคลภายในองค์กรเองและปัจจัยภายนอก คือ กลุ่มเป้าหมายการสรรหาและเลือกสรรที่มีค่านิยมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและการขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติของคนต่างวัยและค่านิยมในการเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กร

พัสกร สอนหนองนา (2566, หน้า 145) ให้ความสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่เป็นกลไกที่ช่วยให้การ

สรรหาและคัดเลือกบุคคลเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน รวมถึงสอดคล้องกับวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การ ไม่ใช่เพียงการคัดเลือกให้ครบจำนวนเท่านั้น แต่เป็นการคัดเลือกที่คำนึงถึงคุณภาพและความเหมาะสมในระยะยาว กระบวนการสรรหาที่มีระบบและยึดหลักจริยธรรมจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความมุ่งมั่นทุ่มเท และความจงรักภักดีของบุคคล ส่งผลให้องค์การมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีความเข้มแข็ง และเกิดความมั่นคงอย่างยั่งยืนในระยะยาว

Laura S. (2016) ให้ความสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ไว้ว่า เป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติหลักที่ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด โดยทำหน้าที่เสมือนโค้ชที่มองหาและคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพและสอดคล้องกับคุณค่าขององค์การ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทีมงานช่วยให้การคัดเลือกมีความรอบคอบและตรงตามความต้องการ อีกทั้งการสื่อสารคุณค่าและโอกาสขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพยังช่วยดึงดูดบุคคลที่มีคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นในการเข้าร่วมงานในระยะยาว

สรุปได้ว่าความสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่มีความสำคัญต่อการปรับตัวขององค์การท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมคนทำงานและเทคโนโลยี โดยช่วยให้การคัดเลือกเป็นธรรม โปร่งใส และได้บุคคลที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและการสื่อสารคุณค่าอย่างชัดเจนช่วยเสริมความผูกพัน ความจงรักภักดี และความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว

3. องค์ประกอบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ จิรายุ ทรัพย์สิน และวันชัย สุขตาม (2560, หน้า 312) สรุปไว้ว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์การในระยะยาว โดยการค้นหาและการคัดเลือกคนที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การ เพื่อให้เข้ามาสู่องค์การและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบุคคลเหล่านั้นจะเป็นทรัพยากรอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า

อย่างมีความมั่นคง และมีความยั่งยืนสอดรับกับประเทศไทย 4.0 ในทางตรงกันข้าม หากองค์การใดไม่ยอมปรับตัวในการค้นหาและการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพใหม่ ๆ เข้ามาทำงานให้กับองค์การหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ องค์การไม่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีศักยภาพที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน องค์การนั้น ๆ ก็อาจต้องประสบกับปัญหาในการดำเนินงานตามภารกิจและเป้าหมายได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพและอาจประสบความล้มเหลวได้ในที่สุด

รังสฤษฎ์ ศรีประเสริฐภาพ และบรรพต วิรุณราช (2560, หน้า114) สรุปไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน บุคคลที่ต้องการต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่สอดคล้องกับนโยบายการทำงานขององค์กรที่มีการนำหุ่นยนต์และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการทำงานมากขึ้น การคัดเลือกบุคคลองค์กรยังคงไว้ซึ่งการทดสอบความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะการ ปฏิบัติงาน (Performance) และทัศนคติ (Attitude) โดยมีแนวโน้มการนำทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษมาเป็นเกณฑ์ประเมินเพื่อคัดเลือกมากขึ้น ทิศทางในการสรรหาและคัดเลือกแบบ ผสมผสานทั้งรูปแบบเดิมและเริ่มนำเทคโนโลยี ดิจิตอลอย่างการใช้วิธีส่งเอกสารทาง อิเล็กทรอนิกส์ การใช้สื่อสังคม (Social Media) ผ่านการใช้งานสมาร์ทโฟน (Smartphone) เข้ามาเป็นทางเลือกในการช่วยลดขั้นตอน การทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้พนักงาน และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, ออนไลน์) สรุปไว้ว่า การสรรหา (Recruitment) เป็นกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคคล ดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพ และเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะเข้าร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย โดยศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (มปป.) ได้ให้คำแนะนำส่วนราชการสำหรับการจัดกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลไว้ 5 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผนการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งมีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน โดยต้องอาศัยข้อมูลเกี่ยวกับภาระหน้าที่ นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนกำลังคนในปัจจุบันและสภาพการณ์ของตลาดแรงงานมาประกอบ (2) การกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการจะต้องพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่หลัก มีการวิเคราะห์งานเพื่อทราบลักษณะงาน

และคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการสรรหา (3) การสรรหา โดยเน้นให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครมาสมัครให้มากที่สุด ซึ่งต้องเลือกสื่อที่เข้าถึงกลุ่มผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว เน้นการสรรหาเชิงรุก และใช้เครื่องมือที่หลากหลาย (4) การเลือกสรร เป็นกระบวนการพิจารณาความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งสามารถทดสอบหรือวัดได้โดยมีข้อสมมติฐาน คือ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือก (5) การติดตามและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อวัดประสิทธิภาพของระบบการสรรหาและเลือกสรรว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ในขณะที่การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร การคัดเลือกบุคคลเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้และศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานออกจากกลุ่มผู้สมัครงานทั้งหมด โดยผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลจะต้องมีความรู้ในหลักการและมีความเข้าใจในเทคนิคการแยกบุคคลที่ต้องการออกจากกลุ่มผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวได้ว่ากระบวนการคัดเลือก (Selection) เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากการกระบวนการสรรหา (Recruitment) เพื่อให้ได้บุคคลที่ตรงกับความต้องการขององค์กรมากที่สุดเข้ามาสู่องค์กร

นิกร ชุกะวัฒน์ และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ (2564, หน้า 40) กล่าวว่า การสรรหาเป็นการคัดสรรให้ได้บุคคลตามจำนวนและประเภทที่ต้องการ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารคนเก่ง กล่าวคือ ถ้าองค์การใดมีโยบายการสรรหาทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก โดยไม่รอให้คนเก่งข้ามาสมัครงานกับองค์การเองจะเปิดโอกาสให้คนเก่งเข้ามาในองค์การมากขึ้น

ชัยรัตน์ ชามพูนท กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช (2564, หน้า 201) สรุปไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพต้องเน้นการทำงานในเชิงรุก โดยปรับปรุงกระบวนการสรรหาว่าจ้างใหม่ด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ช่วยในงานการสรรหาบุคคล รวมถึงใช้วิธีการการมอบทุนการศึกษาหรือการเชิญชวนคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน การคัดเลือกบุคคลมุ่งเน้นการคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพสูง หรือมีความสามารถตามทิศทางที่องค์การต้องการเช่น มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี มีความรู้ความสามารถในการคิด วิเคราะห์แก้ไขปัญหา มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีทักษะในการใช้ภาษาสากล มีทักษะรอบรู้หลายด้าน และมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย

นิกรณ์ ณรินทร์ วรศักดิ์ ทองศิริ และภัทรฤทัย เกณิกาสมานวรคุณ (2565, หน้า 81) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการสรรหาบุคคล การใช้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ทันสมัย เพื่อให้ได้บุคคลที่มีขีดความสามารถสูง โดยประสิทธิภาพในการสรรหา อาจวัดได้จากการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน การกำหนดวิธีการสรรหา การสรรหาและการประเมินผลที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยที่สุด และกระบวนการแสวงหาหรือดึงดูดใจบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงสมรรถนะที่เหมาะสมตามความต้องการขององค์กรให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร

พัสกร สอนหนองนา (2566, หน้า 145) สรุปไว้ว่า สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการขององค์การ สามารถใช้บุคคลได้ อย่างเต็มสมรรถภาพและศักยภาพ สามารถผสมผสานนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับแผน และสามารถ พัฒนานโยบายด้านบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การได้ โดยเทคนิคในการสรรหาคัดเลือกนั้น ไม่ใช่เพียงแค่วิธีการค้นหาบุคคลในจำนวนที่ต้องการเท่านั้น แต่จะต้องสำรวจ หรือค้นหาบุคคลที่มีทักษะที่จำเป็น มีประสบการณ์ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม และสามารถเข้ากับวัฒนธรรมขององค์การได้ ผู้ที่ทำหน้าที่สรรหา คัดเลือก ไม่ควรคำนึงถึงเฉพาะเกณฑ์การคัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น แต่ควรคำนึงว่าเกณฑ์การคัดเลือกนั้น สอดคล้องกับกลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การด้วยหรือไม่ องค์การใดที่มีกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบ และมีความยุติธรรม ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การดังกล่าว เกิดวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในองค์การที่ดี เพราะจะได้บุคคลที่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานให้กับองค์การอย่างแท้จริง มีความมานะ อดทนเพื่อที่จะสร้างผลงานให้ออกมาดี เป็นบุคคลที่ดี ส่งผลให้องค์การมีศักยภาพและความมั่นคงในระยะยาวอย่างแน่นอน

นนทพร ธีระวัฒนสุข กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติและชูชีพ เบียดนอก (2568, หน้า 246) สรุปไว้ว่า การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้สอดคล้องกับยุคสมัยมากขึ้น โดยมีการพิจารณานำเทคโนโลยีมาเป็นกุญแจสำคัญในการเสริมประสิทธิภาพในการสรรหาและการคัดเลือก เพื่อให้องค์การได้บุคคลที่มีความเป็นมืออาชีพมีคุณภาพมาทำงานในตำแหน่งงานที่องค์การต้องการและที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัลมากที่สุด

วชิรวัชร งามละมอม (2568, หน้า 6) สรุปไว้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาไม่เพียงช่วยให้การคัดเลือกบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และแม่นยำเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการสรรหา โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ AI การเรียนรู้การใช้เครื่องจักร (Machine Learning) และระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์บนคลาวด์ (Cloud Human Capital Management) ซึ่งกำลังกลายเป็นมาตรฐานใหม่ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต้องอาศัยการวางแผน การฝึกอบรม และการออกแบบนโยบายที่สอดคล้องกับธรรมาภิบาลด้านข้อมูลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

Peter Herriot and Carol Pemberton อางถึงใน ไอ เอ็ม บุคส (2551, หน้า 17) ที่ได้อธิบายวาสิ่งที่ผู้ประกอบการตองการจากพนักงาน คือ ทักษะและความสามารถที่หลากหลายขึ้น พนักงานยุคใหม่ต้องสามารถรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น อดทนต่อสภาวการณเปลี่ยนแปลงที่มีความกดดันได้ดี มีความทุมเทในการทำงานเพื่อรักษาผลงานและมีการพัฒนาฝมือการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ จากเหตุผลต่าง ๆ ข้างตน แสดงใหเห็นวา การดำเนินงานขององคการ ในปจจุบันตองเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ซึ่งสภาวการณ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวยอมมีผลกระทบต่อองค์การทั้งโดยตรงและโดยออม

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์ประกอบของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบรองได้ดังตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 6 องค์ประกอบของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ / แหล่งข้อมูล	ยมนารัตน์ ชมะคุปต์ (2560)	พรรัตน์ ศรีไพรวรรณ์ (2560)	สำนักงาน ก.พ. (2563)	นพดล เจนณรงค์ (2564)	ชัยรัตน์ ตาสกุล, นพพร ธงไชย, ณัฐนันท์ ลลิตา สุดารัตน์ ยมนิล ธนพัฒน์ ศรีสมบัติ (2564)	ปิยศักดิ์ ตันติศิริ, ธนพรรณ หงษ์ทอง, ธนพร ศรีวิไล (2565)	พงศธร ศรีแสง (2566)	ณัฐพล ทรัพย์ไพบูลย์, ธนพร ศรีวิไล, ณัฐนันท์ ลลิตา สุดารัตน์ ยมนิล (2568)	ชัยรัตน์ ตาสกุล, นพพร ธงไชย, ณัฐนันท์ ลลิตา สุดารัตน์ ยมนิล (2568)	Peter Herriot and Carol Pemberton อางถึงใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2551)	(10) หน่วย	ร้อยละ
1) กลุ่ม “การสรรหาและคัดเลือกเชิงกลยุทธ์” – การสรรหาและคัดเลือกเชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืน – ความสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์องค์กร – การบูรณาการนโยบายทรัพยากรมนุษย์กับแผนองค์กร – การกำหนดตำแหน่งงานและการวิเคราะห์งานอย่างชัดเจน	✓		✓		✓	✓	✓	✓			6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ตาราง 6 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่	ณัฐพงศ์ ศรีบุญเรือง (2560)	พนารัตน์ ศรีบุญเรือง (2560)	ณัฐกานต์ พ.ก. นนทบุรี (2563)	ณัฐวัฒน์ ชมชื่น (2564)	ณัฐพัชร์ ชมชื่น (2564)	ปิยศักดิ์ ทองดี, ธนาธิป ทองดี (2565)	ณัฐวุฒิ ทองหนองยาง (2566)	ณัฐพัชร์ ชมชื่น (2568)	Peter Herriot and Carol Pemberton อางถึงใน ไอ เอ็ม ดี (2551)	จำนวน (ไอเท็ม)	ร้อยละ
2) กลุ่ม “การสรรหาเชิงรุกและการดึงดูดคนเก่ง”											
– การสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment)			✓	✓	✓		✓			5	50
– การไม่รอให้บุคคลสมัครเอง							✓				
– การดึงดูดและแสวงหาบุคคลศักยภาพสูง											
– การเปิดโอกาสให้คนเก่งเข้ามาในองค์กร											
การใช้ทุนการศึกษา / การเชิญชวนคนรุ่นใหม่											

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่	สรุปผล (01) หน่วย	สรุปผล ร้อยละ	สุรีย์ ของมั่นคง (2560)	พนารัตน์ ศรีสุวรรณ (2560)	กำพล กมลนาวิน (2563)	ณัฐวัฒน์ ศรีเมือง (2564)	ชัยพัฒน์ สินศักดิ์ และ ธนพล ศิลปกนิษฐ (2564)	ธีรศักดิ์ ทองศรี, ธนรัฐ ทองธิ และ ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ (2565)	กนกอนงค์ ธนพัฒ (2566)	ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และ ธนพล ศิลปกนิษฐ (2568)	ณัฐวัฒน์ ศรีเมือง และ ธนพล ศิลปกนิษฐ (2568)	Peter Herriot and Carol Pemberton อ้างถึงใน ไอ เอ็ม ซูเคส (2551)
3) กลุ่ม “การคัดเลือกบนฐานสมรรถนะและศักยภาพ” – การคัดเลือกบุคคลศักยภาพสูง – การคัดเลือกบนฐาน Knowledge – Skill – Ability – Attitude – การใช้สมรรถนะเป็นเกณฑ์คัดเลือก – ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหา Multi – skills และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่เหมาะสม	4	40		✓			✓	✓				✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตาราง 6 (ต่อ)

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ / แหล่งข้อมูล	ลักษณะ	จำนวน (ข้อ)	Peter Herriot and Carol Pemberton อ้างถึงใน ไอ เอ็ม ซี ดี (2551)	ธีรวัฒน์ งามละมอม (2568)	ณัฐพัชร์ ชัยมงคล และคณะ (2568)	กองทหารอากาศ (2566)	รุ่งศิริ ทองศิลา, ธนกฤต ศรีสุข และวิรัช ลิมปิชาติ (2565)	ชัยพัฒน์ ลิมปิชาติ และคณะ (2564)	ธนิต ตรงวัฒนา (2564)	สำนักงาน ก.พ. (2563)	พนารัตน์ ศรีสุข และคณะ (2560)	สมาร์ท ศรีไพร (2560)
4) กลุ่ม “สมรรถนะดิจิทัลและทักษะโลกยุคใหม่”												
– ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล												
– ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ / ภาษาสากล												✓
– ความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม								✓				
– ความพร้อมทำงานในบริบทโลกยุคดิจิทัล												
ความเป็นมืออาชีพในยุคเทคโนโลยี												

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่	ณัฐดี ศรีมหาวัน (2560)	พรเพ็ญ ศรีสุวรรณ (2560)	ดำรงค์ ทนงกาล (2563)	นิภา ธนาวัฒน์ (2564)	ชัชวัลย์ ศรีศศิ ลลนา เสาโมฬี (2564)	ปิยศักดิ์ ทองศิลี, รัตนา ปุณโณทก และคณะ (2565)	ศุภชัย เจนวนิชย์ (2566)	ปิยะพงษ์ ธนสมบัติ ศิริพร ศรีมหาโชติ และคณะ (2568)	ชัชวาล ศรีมหาสอน (2568)	Peter Herriot and Carol Pemberton อ้างถึงใน ไอ เอ็ม นูคส (2551)	(01) คะแนน	ร้อยละ
5) กลุ่ม “การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสรรหา” – การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาและคัดเลือก การใช้ Social Media และระบบออนไลน์ – การใช้ AI, Machine Learning และ Cloud HCM – การลดขั้นตอน ลดเวลา และลดต้นทุน การเพิ่มความแม่นยำ โปร่งใส และเป็นธรรม		✓	✓						✓	✓	4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ตาราง 6 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่	ณัฐพงษ์ ศรีมาลัย (2560)	พนารัตน์ ศรีสุวรรณ (2560)	กำพล กมลนาวิน (2563)	นิตยา ณ น่าน (2564)	ชัยรัตน์ ลิมปาภรณ์ (2564)	ปิยศักดิ์ ทองดี, ธนกฤต ปัญโญ (2565)	ณัฐพงษ์ ศรีมาลัย (2566)	ณัฐพงษ์ ศรีมาลัย (2568)	ศิริชัย งามละมอม (2568)	Peter Herriot and Carol Pemberton อ้างถึงใน ไอ เอ็ม พูลส (2551)	(01) คะแนน	ลำดับที่
6) กลุ่ม “ประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และการประเมินผล” – ประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหาและคัดเลือก – การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า – ความเป็นระบบและความยุติธรรม – การติดตามและประเมินผลกระบวนการการใช้ข้อมูลและธรรมาภิบาลด้าน HR				✓		✓	✓		✓		4	40

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบรองของวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน จำนวน 3 องค์ประกอบตามลำกับได้แก่

1. การสรรหาและคัดเลือกเชิงกลยุทธ์ ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 60

2. การสรรหาเชิงรุกและการดึงดูดคนเก่ง ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 50

3. สมรรถนะดิจิทัลและทักษะโลกยุคใหม่ ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 50

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่

1. การสรรหาและคัดเลือกเชิงกลยุทธ์

2. การสรรหาเชิงรุกและการดึงดูดคนเก่ง

3. สมรรถนะดิจิทัลและทักษะโลกยุคใหม่

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

1. ความหมายการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดความหมายของการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

วริศรา อรุณกิตติพร (2561, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า ความหมายของการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน หมายถึง วิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วนการมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอนการคำนึงถึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง

ประชุม รอดประเสริฐ (2562, หน้า 132) ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 13) กล่าวสรุปว่า ความหมายของการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน หมายถึง วิธีดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มมิสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

อิสรพงษ์ อุประ (2568, หน้า 131) กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคคลสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคคลนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เช่น องค์กรมีการขยายตัว องค์กรจึงต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น หรือหากองค์กรต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคคลยังมีส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งข้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติของบุคคลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการพัฒนาตนเองและการพัฒนาผู้อื่น โดยใช้นโยบาย มาตรการ และกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดความสำคัญของการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

ประยงค์ ศรีโทมี (2563, หน้า 12) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญต่อการยกระดับศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์และความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังช่วยปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องด้านความรับผิดชอบ อันนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว

อิสรพงษ์ อุประ (2568, หน้า 132) คุณภาพของบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่เพียงมุ่งคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยี อันนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร เนื่องจากช่วยยกระดับศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยี และขับเคลื่อนองค์กรสู่ประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระยะยาว

3. องค์ประกอบการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบของการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2560, หน้า 12) สรุปไว้ว่าการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม การดูงานนอกสถานที่ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาองค์กร

ไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคการแข่งขันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการอยู่รอดขององค์กร ทำให้ผู้บริหารทั้งของภาครัฐและเอกชนตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

โสมวลี ชยามฤต (2564) สรุปไว้ว่า การพัฒนาทักษะของบุคคลให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชนคือ (1) จัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะให้แก่บุคคล (2) การเซ็น MOU – ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาทักษะให้แก่บุคคลให้เป็นในทิศทางเดียวกัน (3) จัดตั้งโรงเรียนหรือสถาบันขึ้นมาเพื่อเตรียมผลิตบุคคลให้มีทักษะตรงกับลักษณะงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (4) จัดโครงการต่าง ๆ เพื่อดึงศักยภาพให้บุคคลของหน่วยงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้ สร้างประสบการณ์ (5) สร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (6) การออกแบบการเรียนรู้ และพัฒนาออนไลน์แพลตฟอร์มที่สนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบเรียนด้วยตนเอง (Self – Learning)

ชัยรัตน์ ชามพูนท กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติและทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช (2564, หน้า 201) สรุปไว้ว่า การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์การภาครัฐต้อง (1) ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับบุคคล โดยจัดการฝึกอบรม (2) ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ (3) ดำเนินการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีศักยภาพสูงไว้กับองค์การ (4) ดำเนินการสร้างความผูกพันของบุคคล สร้างแรงจูงใจในการทำงาน (5) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคคล

รสริน อาจไธสง, ประหยัด ภูมิโคกรักษ์, และพิกุล ภูมิโคกรักษ์ (2564, หน้า 461) สรุปไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคคลตามความจำเป็นของลักษณะงานโดยมีกิจกรรมกระตุ้นบุคคลให้พัฒนาตนเองและทักษะวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น จัดให้ผู้มีประสบการณ์ในองค์กรให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อปรับตัวต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อเนื่องและสร้างสรรค์ โดยมีกิจกรรมส่งเสริมคุณค่าการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรแก่บุคคลทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร 3) สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมการทำงานแบบพี่แบบน้อง เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรักแก่กัน เอื้อเฟื้อต่อทั้งสังคมที่ทำงานและที่พักอาศัย เป็นทั้งผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมชุมชนที่ดีสู่องค์กรแห่งความสุข เช่น จัดกิจกรรมการช่วยเหลือสังคมโดยเป็นผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมชุมชนเดียวกัน 4) สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี

โดยการทำงานเป็นทีม มีหลักคิดพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมโดยสร้างความตระหนักแก่บุคคลให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต และเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี

กาญจนา จินดานิล สิริพร พงศ์หิรัญสกุล และพัชรี ฉลาดธัญกิจ (2565, หน้า 197) สรุปไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลเสมือนเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคคลในองค์กรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการในการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ มีการวางแผน จัดกิจกรรม และจัดฝึกอบรมให้แก่บุคคลทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ สิ่งสำคัญคือองค์กรจะต้องสร้างค่านิยมร่วมให้บุคคลทุกกลุ่มอายุได้ตระหนักถึงความจำเป็นของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ซึ่งต้องอาศัยความรอบรู้และพัฒนาให้เกิดทักษะเพื่อนำมาปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของทั้งตนเองของกลุ่ม และองค์กร

นนทพร ธีระวัฒนสุข กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และชูชีพ เบียดนอก (2568, หน้า 246) สรุปไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า หน่วยงานภาครัฐ มีการเสริมสร้างองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลขององค์การ ทั้งยังมีการติดตามผลของการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

อิสรพงษ์ อุประ (2568, หน้า 143) ได้สรุปองค์ประกอบการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคล ผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีคุณภาพ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการ PDCA เพื่อควบคุม อธิบาย และปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาบุคคล ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และ 3) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

Werner and DeSimone (2016, หน้า 11) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า การพัฒนาบุคคลเป็นการผสมผสานความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลการค้นหาความต้องการและการวิเคราะห์ การออกแบบ การนำไปปฏิบัติ การประเมินผล และการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคคลขององค์การ ซึ่งมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงหรือ

ปรับปรุงความรู้ ทักษะ ทัศนคติของบุคคลให้ดีขึ้น โดยมีขอบเขตระยะเวลา และวิธีการครอบคลุมมากกว่าจะเป็นเพียง “การฝึกอบรม” ซึ่งการฝึกอบรม มุ่งเน้นเพื่อให้บุคคลสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ในระยะเวลาอันสั้น หรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องการความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ส่วน “การพัฒนา” มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงาน ต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ซึ่งก็สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่จะส่งผลกับองค์การในลักษณะสะสม และให้ผลต่อองค์การในระยะยาว

Garavan (2017, หน้า 67) ให้กล่าวถึง การพัฒนาบุคคล คือ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและการจัดการ / การแทรกแซงทางวิชาชีพด้านการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะเดียวกันยังช่วยให้มั่นใจได้เกิดการใช้ประโยชน์ทางความรู้ และทักษะอย่างเต็มที่ของบุคคลแต่ละคน

Gollies (2019, p. 155) กล่าวถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคคลที่จัดขึ้นว่าเป็นการช่วยให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเพิ่มความสามารถตลอดจนความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมการพัฒนาหลัก ๆ ดังนี้

1. การแนะนำงาน
2. การปฐมนิเทศ
3. การอบรมขณะปฏิบัติงาน
4. การลาศึกษาต่อ
5. การฝึกสำหรับหน้าที่พิเศษ

Zainal et al (2020, หน้า 38) ได้ศึกษาวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและประเทศให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น โดยการพัฒนาควรดำเนินการผ่านกลยุทธ์หลัก 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษา หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ของบุคคลผ่านระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลได้เข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างอิสระ เนื่องจากเชื่อว่าการยกระดับการศึกษาจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวกับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ภาระงานประจำที่ไม่เอื้อต่อการศึกษาต่อ และค่าใช้จ่าย

ในการศึกษาที่สูงขึ้น 2) ด้านการฝึกอบรม หน่วยงานได้จัดให้มีการฝึกอบรมหลายรูปแบบ ทั้งการฝึกอบรมด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ และการฝึกอบรมผู้บริหาร ได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหาร (Leadership Training) ทั้งในระดับต้น กลาง และสูง อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถจัดได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง นอกจากนี้ ยังมีความท้าทายด้านการพัฒนาเทคโนโลยีที่รวดเร็วและคุณภาพการให้บริการที่ยังต้องปรับปรุง 3) ด้านการจัดวางตำแหน่งบุคคล หน่วยงานพยายามจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การจัดวางตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับทักษะและความสามารถเท่าที่ควร สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อยกระดับการพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ควรดำเนินการดังนี้ 1) พัฒนาระบบการศึกษาและฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น เน้นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่กระทบต่อภาระงานประจำ 2) จัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคคลอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง โดยอาจแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกหรือแหล่งทุนสนับสนุน 3) พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อรวบรวมและถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคคล 4) ปรับปรุงระบบการประเมินสมรรถนะและการจัดวางตำแหน่งให้มีความโปร่งใสและสอดคล้องกับความสามารถของบุคคลมากขึ้น 5) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคคล และ 6) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Lewin (2021, หน้า 18) การพัฒนาบุคคลและผู้สอนเป็นอีกประเด็นที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญ ตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบสมรรถนะสูงของ Lewin18 ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลควบคู่ไปกับการสร้างระบบและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้บุคคลและผู้สอนได้พัฒนาความรู้และทักษะในศาสตร์ที่เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบรองได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

แหล่งข้อมูล / การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน Gollies (2019)	สุ้นงานคุณธรรมแห่งชาติ พลเรือน (ก.พ.) (2560)	โสมาลี ชยามฤต (2564)	ชัยรัตน์ นนทพาล ณัฐลัลนา (2564)	รสริน อาไชสง แสงเดือน (2564)	กาญจนา จันดาจิน และคณะ (2565)	นนทพล ธีระวัฒนชัย และคณะ (2568)	อิสรพงษ์ ฐปนระ (2568)	Werner & DeSimone (2016)	Garavan (2017)	Gollies (2019)	Zainal et al. (2020)	Lewin (2021)	จำนวน(12)	ร้อยละ
1. การเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง (การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ)	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓	8	66.66
2. การฝึกอบรมและการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ (ฝึกอบรมในงาน / นอกงาน ฝึกตามตำแหน่ง หน้าที่พิเศษ)	✓	✓	✓						✓	✓	✓		6	50
3. สมรรถนะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรม (ทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรม)		✓	✓		✓	✓					✓	✓	6	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน Gollies (2019)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2560)	โมมณี สุขมาก (2564)	ชัยรัฐ นนท์รัฐชัย (2564)	ธรัฐ ดวงไธสง และคณะ (2564)	ภาณุโรจน์ หนูเศษ และคณะ (2565)	นพพร ธีระวัฒนสุข และคณะ (2568)	อิสรพงษ์ อุประ (2568)	Werner & DeSimone (2016)	Garavan (2017)	Gollies (2019)	Zainal et al. (2020)	Lewin (2021)	จำนวน(12)	ร้อยละ
4. ระบบและกระบวนการพัฒนาบุคคลเชิงกลยุทธ์ (วิเคราะห์ความต้องการ ออกแบบ–ดำเนินการ–ประเมินผล (PDCA) เชื่อมยุทธศาสตร์องค์กร)					✓		✓	✓	✓		✓		5	41.66
5. การสนับสนุนและทรัพยากรเพื่อการพัฒนา (การสนับสนุนจากผู้บริหาร งบประมาณ ระบบ / แพลตฟอร์มเรียนรู้)					✓		✓		✓		✓		4	33.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล **การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน Gollies (2019)**	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พลเรือน (ก.พ.) (2560)	โกมาตร สุขมาก (2564)	ชัยรัฐ นนท์ภา และคณะ (2564)	ธรริน ดวงไชย และคณะ (2564)	ณัฐศรัณ ชนินศาสตร์ และคณะ (2565)	ภาพพร ธีระวัฒนสุข และคณะ (2568)	อิสรพงษ์ อุประ (2568)	Werner & DeSimone (2016)	Garavan (2017)	Gollies (2019)	Zainal et al. (2020)	Lewin (2021)	**จำนวน(12)**	**ร้อยละ**
6. การเรียนรู้ร่วมกันและการจัดการความรู้ (แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้)	✓	✓		✓							✓		4	33.33
7. ความก้าวหน้าในอาชีพและการใช้ศักยภาพบุคคล (ลาศึกษาต่อ Career Path จัดวางตำแหน่งตามสมรรถนะ ธำรงรักษาคนเก่ง)			✓					✓		✓	✓		4	33.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 7 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน Gollies (2019)	ธนเดชา ธรรมะเกษมศานต์ พลรีธน (ก.พ.) (2560)	โชคชัย สุขมงคล (2564)	ชัยรัฐ นนท์ทนต์ และคณะ (2564)	ธรัฐ ตาไชโย และคณะ (2564)	ณัฐศรัณ มณีศาสตร์ และคณะ (2565)	ณพพร ธีระวัฒนสุข และคณะ (2568)	อิสรพงษ์ อุประ (2568)	Werner & DeSimone (2016)	Garavan (2017)	Gollies (2019)	Zainal et al. (2020)	Lewin (2021)	**หมายถึง(12)**	**ร้อยละ**
8. คุณค่า ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน (แรงจูงใจ ความผูกพัน ความสามัคคี คุณธรรม จริยธรรม องค์กรแห่งความสุข)			✓	✓					✓		✓	✓	5	41.66

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 7 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบรองของการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน จำนวน 3 องค์ประกอบ ตามลำกับได้แก่

1. การเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 66.66

2. การฝึกอบรมและการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 50

3. สมรรถนะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรม ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 50

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่

1. การเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง
2. การฝึกอบรมและการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ
3. สมรรถนะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

1. ความหมายการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดความหมายการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข ไว้ดังนี้

สุนีย์ พลายแก้ว (2563, หน้า 39) ให้ความหมายการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมหรือวิธีการที่องค์การใช้ในการดำเนินการเพื่อทำให้บุคคลยังคงอยู่กับองค์การด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของตัวเงิน สิ่งของ หรือในรูปแบบของสวัสดิการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลรู้สึกรักและพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Martin (2010, p. 233) ให้ความหมายว่า การธำรงรักษาเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติ ที่ดึงดูดและสร้างเงื่อนไขการทำงานเชิงบวกและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ดึงดูดบุคคลให้อยู่กับองค์กรระยะยาว

Rodríguez Gonzalez Roman & Feito (2022, p. 4) ได้ให้ความหมายของการธำรงรักษาพนักงานว่า เป็นแนวปฏิบัติที่องค์กรใช้เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานออกจากองค์กร เป็นแนวทางของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลในหลายองค์กร รวมถึงเป็น ภาระผูกพัน เนื่องจากค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนพนักงานและผลงานระดับองค์กร และการ รักษาพนักงานนั้น เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาพนักงานที่มีทักษะที่ดีและมีผลการดำเนินงานที่ดีใน องค์กรในระยะยาว เพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน

สรุปได้ว่า การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติ และกิจกรรมขององค์การที่มุ่งสร้างเงื่อนไขการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคคล เพื่อให้บุคคลมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การในระยะยาว กระบวนการดังกล่าวครอบคลุมทั้งผลตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก และการดูแลเอาใจใส่ด้านจิตใจและคุณค่าในตนเอง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขจะช่วยรักษาบุคคลที่มีทักษะและผลการปฏิบัติงานที่ดี ลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนจากการเปลี่ยนบุคคล และเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การอย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดความสำคัญการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข ไว้ดังนี้

เบญจมาศ ทองเรือง (2560, หน้า 51) สรุปความสำคัญว่า การธำรงรักษาบุคคลนั้น คือ กระบวนการในเชิงบริหารที่จะต้องให้ความสนใจต่อบุคคลอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงานด้วยความภาคภูมิใจเต็มกำลังความสามารถทุกคน ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นได้ซึ่งผลจะมีผลต่อแผนการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

สมิต สัชฌุกร (2564, ออนไลน์) สรุปความสำคัญว่า การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์การนั้นมีข้อดีหลายประการ เช่น ทำให้องค์การมีบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสามารถและความชำนาญ ลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ต้องมีภาระในการสอนงานใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคง มีความรักความผูกพันและเข้าใจกัน บุคคลที่มีทักษะในงานสูงจะสามารถช่วยแบ่งเบาภาระงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้ ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก องค์การจะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพราะผู้มีความรู้ความชำนาญสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ ได้ ทำให้สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่าง สม่ำเสมอไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา และยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคคลรักงานที่ทำและรักองค์การ เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะการที่บุคคลทำงานอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์การให้ความความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดี มีความอบอุ่นมั่นคงให้กับบุคคล

สุนีย์ พลายแก้ว (2563, หน้า 41) ให้ความสำคัญการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่ในองค์การนั้น มีข้อดีหลาย ประการ กล่าวคือ ทำให้องค์การมีบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญตลอดจนความเชี่ยวชาญในสายงานซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยลดภาระงานของผู้บริหาร อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดงานให้กับคนรุ่นถัดไปได้ยึดถือปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากร บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมถึงยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า การธำรงรักษาบุคคลเป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งใส่ใจบุคคลอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความพึงพอใจขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความร่วมมือ ความภาคภูมิใจ และทุ่มเทความสามารถให้แก่องค์การ การรักษาบุคคลที่มีคุณภาพช่วยลดอัตราการลาออก สร้างความต่อเนื่องในการทำงาน เกิดทีมงานที่เข้มแข็ง มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ อีกทั้งยังช่วยพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในระยะยาว

3. องค์ประกอบการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข ไว้ดังนี้

เบญจมาศ ทองเรือง (2560, หน้า 151) สรุปไว้ว่าความพึงพอใจในงานของบุคคลมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการธำรงรักษาบุคคลให้คงอยู่กับองค์กร โดยเฉพาะความพึงพอใจด้านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คุณค่าของงาน และระดับความเครียดในการทำงาน ซึ่งส่งผลทั้งต่อความตั้งใจคงอยู่ การลดความตั้งใจลาออก และประสิทธิผลของกิจกรรมการรักษาบุคคล ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคคลให้ความสำคัญกับงานที่มีคุณค่าและความท้าทาย ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่มีความหมายมากขึ้น ขณะเดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่เป็นธรรม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ร่วมกับการใส่ใจดูแลด้านจิตใจเมื่อเกิดความเครียดหรือความกังวล โดยการรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหา ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันและการคงอยู่ของบุคคลกับองค์กรในระยะยาว

จันทนี ฮันเจริญ (2561, หน้า 75 – 76) สรุปไว้ว่า การธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ผู้บริหาร ควรกำหนดมาตรฐานผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ควรมุ่งเน้นเรื่องของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วย ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และความปลอดภัยในส่วนของผู้บังคับบัญชา ควรเป็นตัวอย่างที่ดี ควรมีความรู้ ความชำนาญในเรื่องงานและต้องมีการใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ธัญญารัตน์ สุทธิประภา (2561, หน้า 59) สรุปไว้ว่า การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคคล ได้แก่ บทบาทของหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำอย่างเป็นธรรมและชัดเจน การจัดโครงสร้างงานที่เอื้อต่อการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพของพนักงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานในสายอาชีพ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เอื้อต่อความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ขณะเดียวกันค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและภาระงาน ก็เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจของบุคคลในระยะยาว

ชัยรัตน์ ชามพูนท กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช. (2564, หน้า 201) สรุปไว้ว่า กลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคคลที่มีศักยภาพ คือ (1) การผลักดันด้านค่าตอบแทนให้เพิ่มสูงขึ้น (2) สร้างเส้นทางเติบโตในสายวิชาชีพ (3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมให้ (5) ปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้มีความทันสมัย บรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน สำหรับกลยุทธ์การพัฒนาบุคคล คือ การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะในด้าน (1) การทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง มีการบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน (2) ความรู้และทักษะในการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล (3) นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และ (4) การสร้างพันธมิตรและการประสานสัมพันธ์ ขณะเดียวกันต้องมีการพัฒนาจิตใจและความประพฤติของบุคคลให้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีธรรมาภิบาลในการทำงาน

รสริน อาจไธสง, ประหยัด ภูมิโคกรักษ์, และพิกุล ภูมิโคกรักษ์ (2564, หน้า 460) สรุปไว้ว่า การธำรงรักษาบุคคลและองค์กรแห่งความสุข เพื่อธำรงรักษาบุคคลให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ลดอัตราการลาออกของบุคคล จูงใจให้คนที่มีความสามารถทำงานและไม่ลาออกไปจากองค์กร ซึ่งคนทำงานในองค์กรที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรมุ่งเน้นให้บุคคลทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สนธชัย ระยับศรี และบุญเอื้อ บุญฤทธิ์ (2565, หน้า 801) สรุปไว้ว่า ปัจจัยในการธำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ หน้าที่รับผิดชอบและภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าครองชีพหรือภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุม โดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน้าที่รับผิดชอบและภาระงานมีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าครองชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยอื่น ๆ ตามลำดับ ข้อเสนอเชิงนโยบายเน้นการส่งเสริมโอกาสด้านวิทยฐานะ การช่วยเหลือครูที่ไม่ผ่านการประเมิน การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่

อาศัยและค่าครองชีพ การลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งล้วนเป็นแนวทางสำคัญในการรักษาครูให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

ทัตเทพ ทวีไทย, ศุภวัฒน์ สุขะปรเมษฐ, ฐิติมา โห้ลำยอง และชัชวาล แสงทองล้วน (2567, หน้า 178) สรุปไว้ว่า สภาวะปัจจุบันของการธำรงรักษาบุคคลพบว่าองค์กรมีความเชื่อมั่นในตัวบุคคล มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันของบุคคลมีความรู้สึกเชิงบวก ความไม่ผูกพันเป็นความผูกพันในงาน มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการสนับสนุนบุคคลตามบทบาทหน้าที่ วัฒนธรรมองค์กรความเป็นพี่เป็นน้อง การช่วยเหลือ การจบจากสถาบันเดียวกัน การธำรงรักษาบุคคลให้ค่าตอบแทนสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การสื่อสาร สภาพแวดล้อม

Shell, D. L., Hurt, C. S., & White, H. (2023, p. 112) สรุปไว้ว่า ลักษณะสำคัญของการธำรงรักษาครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกา โดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนครูจากผู้บริหารและการสื่อสารที่เปิดกว้าง ชัดเจน มีอิทธิพลอย่างมากต่อการคงอยู่ในวิชาชีพของครู โรงเรียนที่ผู้บริหารขาดการสนับสนุนและไม่สื่อสารมาตรฐานหรือความคาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพมักมีอัตราการลาออกของครูสูง การยกย่องชื่นชมผลงานครู การประเมินผลอย่างเป็นธรรม และการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ ล้วนช่วยเพิ่มอัตราการธำรงรักษาครู นอกจากนี้ การสนับสนุนครูในประเด็นวินัยนักเรียนและการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน ยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่า ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจให้ครูคงอยู่ในวิชาชีพการศึกษาต่อไป

Daniels, Y. (2024, หน้า 4) สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นบวก ระบบการโค้ชและการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ภาระงานที่เหมาะสม ทรัพยากรที่เพียงพอ ความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุน และการยกย่องชื่นชมล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูอย่างมีนัยสำคัญ

Parker, D. M., & Holmes, B. D. (2025, หน้า 4) สรุปไว้ว่า อิทธิพลต่อการธำรงรักษาครู ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน และความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพครู โดยข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลช่วยก่อให้เกิดประเด็นสำคัญที่สะท้อนปัญหาและความต้องการที่แท้จริง

ของครู ข้อค้นพบดังกล่าวช่วยสร้างความเข้าใจเชิงลึกต่อความท้าทายด้านการธำรงรักษาครูในบริบทวิชาชีพ การปรับทัศนคติของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการคงอยู่ของครู โดยการสนับสนุนควรครอบคลุมการกำกับดูแลที่เหมาะสม การยกย่องความสำเร็จ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ครูต้องการการยอมรับในศักยภาพ ลดการแทรกแซงที่ไม่จำเป็น และให้ความสำคัญกับภารกิจหลักของโรงเรียน ผู้บริหารจึงควรนำข้อเสนอแนะจากครูไปใช้พัฒนานโยบายและการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างการสนับสนุนและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบรองได้ดังตาราง 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 ธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

แหล่งข้อมูล **การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข**	เบญจมาศ ทองเรือง (2560)	จันทนี สันเจริญ (2561)	ณัฏฐ์ปรียา ณัฏฐ์ประเภา (2561)	ณัฐชัย นามมนต์ (2564)	ธนวัฒน์ ธนวัฒนเดชา (2564)	สมชัย ธรรมรัตน์ และปนัดดา ปนุปทธี (2565)	ทัศนพร ทวีโภย และคณะ (2567)	Shell, D. L., Hurt, C. S., & White, H. (2023)	Daniels, Y. (2024)	Parker, D. M. & Holmes, B. D. (2025)	**จำนวน (10)**	**ร้อยละ**
1. ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร (การสนับสนุนจากผู้บริหาร ภาวะผู้นำที่เป็นธรรม การกำกับดูแลที่เหมาะสม การรับฟังและนำข้อเสนอแนะไปใช้)	✓		✓			✓	✓			✓	6	60
2. ความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อหนุน (ความสัมพันธ์หัวหน้างาน – เพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมแบบพี่น้อง กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์)	✓		✓		✓		✓	✓		✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข	เบญจมาศ ทองเรือง (2560)	จันทนี ฉันเจริญ (2561)	ธัญรัตน์ สุทธิประภา (2561)	ศุภรัตน์ ชาญพิทยนนท์ และคณะ (2564)	ธนสรัญ ลาโชติสง และคณะ (2564)	สมชัย ระยับศรี และ ปุญเกื้อ ปุญเกตุ (2565)	ทัศเทพ ทวีไทย และคณะ (2567)	Shell, D. L., Hurt, C. S., & White, H. (2023)	Daniels, Y. (2024)	Parker, D. M. & Holmes, B. D. (2025)	จำนวน (10)	ร้อยละ
3. สภาพแวดล้อมและทรัพยากรในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข (ความปลอดภัย บรรยากาศเชิงบวก สถานที่ทำงานทันสมัย อุปกรณ์และทรัพยากรที่เพียงพอ)		✓	✓			✓		✓	✓	✓	5	50
4. การบริหารภาระงานและโครงสร้างงานอย่างเหมาะสม (ภาระงานสมดุล หน้าที่ชัดเจน ลดงานซ้ำซ้อน ลดความเครียดจากการทำงาน)	✓		✓			✓			✓	✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข	เบญจมาศ ทองเรือง (2560)	ฐิตาภา ปัญญาแก้ว (2561)	ธัญรัตน์ ชนะรัตน์ (2561)	ณัฐพัชร์ ทนทาน และคณะ (2564)	ธนวัฒน์ ใจดี และคณะ (2564)	สมชัย ธรรมรัตน์ และ ปัญญ์ปัญ ปัญญาดี (2565)	ทัศนพ ทวีไทย และคณะ (2567)	Shell, D. L., Hurt, C. S., & White, H. (2023)	Daniels, Y. (2024)	Parker, D. M. & Holmes, B. D. (2025)	**จำนวน (10)**	**ร้อยละ**
5. ค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าตอบแทนเป็นธรรม สวัสดิการ ค่าครองชีพ ความมั่นคงในการดำรงชีวิต)		✓	✓	✓		✓	✓				5	50
6. ความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ (เส้นทางอาชีพ วิทยฐานะ การฝึกอบรม การโค้ช ระบบพี่เลี้ยง การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง)			✓	✓		✓		✓	✓	✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข / แหล่งข้อมูล	เบญจมาศ ทองเรือง (2560)	จันทนี สันเจริญ (2561)	ธัญญารัตน์ สุขประยูร (2561)	ณัฐรัฐ นพพิมล และคณะ (2564)	รสริน ธนวโรดม (2564)	สมชัย ธรรมสี และ ปนัดดา ปนเปรมี (2565)	ทัตเทพ ทวีไทย และคณะ (2567)	Shell, D. L., Hurt, C. S., & White, H. (2023)	Daniels, Y. (2024)	Parker, D. M. & Holmes, B. D. (2025)	**จำนวน (10)**	**ร้อยละ**
7. ความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการคงอยู่ (ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การยกย่อง การยอมรับ ความตั้งใจคงอยู่ ลดการลาออก)	✓		✓		✓		✓	✓		✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 8 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบรองของธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข จำนวน 3 องค์ประกอบ ตามลำดับได้แก่

1. ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 60

2. ความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 60

3. ความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการคงอยู่ ความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 60

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่

1. ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร
2. ความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ
3. ความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการคงอยู่

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

1. ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

จิรวัฒน์ ทิพยรส บัญฑิต ไวว่อง และจุรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์ (2563, หน้า 450) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการประเมินผลบุคคลภายในองค์การโดยมีการกำหนดสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานของตำแหน่งงานแต่ละงานเปรียบเทียบกับผลงานที่บุคคลทำได้ใช้รูปแบบการประเมินผลที่มีมาตรฐานพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์สมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการบริหารค่าตอบแทน การวางแผนเลื่อนตำแหน่งงาน โยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่งงานรวมทั้งยัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป็นการสร้างความมั่นใจได้ว่าการทำงานของบุคคลนั้นส่งเสริมสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ

Mathis & Jackson (2004, หน้า 277) ให้ความหมายว่าเป็น “กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าพนักงาน [บุคคล] ปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กพหนดไว้และสื่อสารผลพิจารณาให้พนักงาน เหล่านั้นทราบ

Christensen & Whiting (2018) ได้อธิบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับพนักงานในแผนกเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การได้วางเอาไว้

สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต หมายถึง กระบวนการประเมินผลการทำงานของบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานและสมรรถนะที่กำหนดตามตำแหน่งงาน เพื่อนำผลงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบและพิจารณาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านผลลัพธ์ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พร้อมสื่อสารผลการประเมินให้บุคคลรับทราบอย่างชัดเจน การประเมินดังกล่าวไม่เพียงใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการพัฒนาสายอาชีพเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคคล อันนำไปสู่ความมั่นคง ความเป็นธรรม ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี ควบคู่กับการสร้างความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานของบุคคลมีส่วนสนับสนุนเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การในระยะยาวอย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

นักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

จิรวัฒน์ ทิพยรส บัญฑิต ไวว่อง และจุรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์ (2563, หน้า 448) สรุปความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิตไว้ว่า การประเมินผลมีความสำคัญต่อพนักงานในการพิจารณาความสามารถของตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาและความสำคัญต่อองค์การในการกำหนดตำแหน่งงานในสายงานอาชีพ ทั้งนี้เพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาสายงาน

การประเมินไม่ใช่เพื่อการพิสูจน์แต่เพื่อการปรับปรุงการทำงานที่จะขีดความสามารถตนเองให้ก้าวทันต่อองค์การที่ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน

Lisa M. Keeping &Paul E. Levy. (2000, หน้า 708) สรุปความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพการประเมินผลเป็นหัวใจสำคัญของในการประเมินผลงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีการประเมินระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินมีการกำหนดเครื่องมือการประเมินวัดผลในการประเมินผลการทำงาน

วัฒนพงษ์ จำปาดง (2567, หน้า 3) สรุปความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบจุดเด่น จุดด้อย ขีดความสามารถ และศักยภาพของบุคคลเพื่อนำไปใช้ในการฝึกอบรม ปรับปรุง และพัฒนาบุคคลได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมความเชี่ยวชาญและการขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการใช้ศักยภาพบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต คือ การเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคคลได้ตระหนักรู้ศักยภาพจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันยังช่วยให้ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาบุคคลได้อย่างเหมาะสม และสนับสนุนการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การ การประเมินผลจึงมิใช่เพื่อการตัดสินหรือพิสูจน์ความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่ส่งเสริมการเติบโต ความก้าวหน้า ความเป็นธรรม และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์การ

3. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

จันทร์จิรา อินทร์ชัย, และมณฑล สรไกรกิติกูล (2561, หน้า 145) สรุปไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงการประเมินผลปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง

ระบบและการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างความเข้าใจ ความชัดเจน และการยอมรับจากพนักงานได้ ดังต่อไปนี้

1) การออกแบบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลให้สอดคล้องกับงานที่พนักงานปฏิบัติแต่ละตำแหน่ง

2) การนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ให้สอดล้องกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

3) การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

จิรวัฒน์ ทิพยรส บัญฑิต ไวว่อง และจุรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์ (2563, หน้า 461) สรุปไว้ว่า การประเมินผลบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินคุณค่าของบุคคลหนึ่ง ๆ ว่ามีสมรรถนะในสายงานรวมทั้งสมรรถนะตามมาตรฐานและตัวชี้วัดในสิ่งที่องค์การต้องการหรือไม่ ใช้ปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนาพนักงานที่มีความสามารถเกินมาตรฐานพนักงานกลุ่มดาวเด่น (talent) พนักงานที่ทำงานได้เท่ากับมาตรฐานหรือต่ำกว่ามาตรฐานให้ได้รับทราบผลข้อเสนอแนะพนักงานอย่างต่อเนื่อง เน้นการรับฟังความคิดเห็น การเป็นพี่เลี้ยง (coaching) เพื่อทำให้พนักงานมีกำลังใจ มองเห็นภาพสะท้อนในการแก้ไขพัฒนาให้ได้ตามเกณฑ์ ผลการประเมินต้องเป็นระบบที่ยึดถือหลักการความน่าเชื่อถือทั้งวิธีการประเมิน หลักฐานที่ใช้ประเมินทำความเข้าใจร่วมกับพนักงานรับทราบถึงเกณฑ์รูปแบบวิธีการประเมินผลที่องค์การนำมาใช้สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลการประเมินบุคคลที่ได้รับการยอมรับต้องมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม มีความรัดกุม ตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานได้ทุกกระบวนการเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมลักษณะตัวบ่งชี้ทั้งหมดที่ใช้ประเมินผลเชื่อมโยงกับปัจจัยความสำเร็จในงานพัฒนาบุคคลสู่กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติกรอบความคิดของพนักงานที่จะทำงานให้ได้ตรงเป้าตามที่องค์การวางเป้าหมายหรือผลลัพธ์ไว้เน้นการสร้างจิตสำนึกแรงจูงใจการพัฒนาตนเองอย่างจริงจังและโดยได้รับการสนับสนุนจากของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานทุกระดับ

วิภารินทร์ จอมศรีประเสริฐ, และอลงกรณ์ คูตระกูล (2566, หน้า 428) สรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจากทั้งมุมมองของผู้ประเมินและผู้รับการประเมินสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบให้มีความทันสมัย โปร่งใสและเป็นธรรม ผู้ประเมินเห็นควรให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ใช้มาเป็น

เวลานาน พร้อมยึดหลักความยุติธรรม เที่ยงตรง และดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด รวมถึงควรประเมินผลในหลายมิติ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้รับบริการ ขณะที่ผู้รับการประเมินต้องการให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับทุกคน โดยปราศจากอคติ ไม่ประเมินตามความรู้สึกส่วนบุคคล และสนับสนุนการประเมินแบบ 360 องศา หรือการประเมินตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ ทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องว่ามหาวิทยาลัยควรชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและความเชื่อมั่นต่อระบบการประเมินผล

วัฒนพงษ์ จำปาดง (2567, หน้า 3) สรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบจุดเด่น และจุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อองค์กรจะได้ฝึกอบรม ปรับปรุงข้อบกพร่องแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้บุคคลมีขีดความสามารถมีความเชี่ยวชาญที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม รวมทั้งได้พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุดเท่าที่จะเป็นได้

นนทพร ธีระวัฒนสุข กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และชูชีพ เบียดนอก (2568, หน้า 246) สรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าหน่วยงานภาครัฐในเขตสวนหลวงได้มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเก็บและประมวลข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้องค์การทราบว่าการปฏิบัติงานของบุคคลประสบความสำเร็จหรือไม่ตามที่องค์การได้จัดขึ้น และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ธีรพงศ์ สมโพธิ์ (2568, หน้า 654) สรุปไว้ว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้คำแนะนำหลังการประเมิน การประกาศขั้นตอนและวิธีการประเมินที่ชัดเจนและโปร่งใส และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ชัดเจน

ศิริชัย กาญจนวาสี, และดิชพงศ์ กาญจนวาสี (2569, หน้า 45) สรุปไว้ว่า เป้าหมายสำคัญของการประเมิน คือ การตัดสินคุณค่า (คุณภาพ และ

คุณประโยชน์) ของการดำเนินนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม เป็นต้น เพื่อพัฒนาคุณค่านั้นให้สูงล้ำ ยั่งยืนต่อไปในสังคมนั้น หากยังมีการดำเนินงานนั้นต่อไป ดังนั้น การประเมินโครงการเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีคุณค่า และน่าเชื่อถือ จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการทำการประเมิน โดยมีจุดเน้นของการออกแบบการประเมินที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของโครงการ และบริบททางสังคม

Aggarwal, A., & Thakur, G. S. M. (2013, หน้า 617) สรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้ในองค์การเพื่อวัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็น เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีทัศนคติและวิธีการจัดการงานที่แตกต่างกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มช่วยปรับปรุงผลการทำงาน เสริมสร้างการสื่อสารด้านความคาดหวังในการทำงาน ช่วยในการกำหนดศักยภาพของพนักงาน และสนับสนุนการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน บทความนี้นำเสนอการทบทวนเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับความนิยมบางประการ พร้อมทั้งข้อดีและข้อจำกัดของแต่ละเทคนิค ได้แก่ การจัดอันดับ (Ranking) มาตรประมาณค่าแบบกราฟิก (Graphic Rating Scale) เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เรียงความเชิงบรรยาย (Narrative Essays) การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives: MBO) ศูนย์ประเมิน (Assessment Centers) มาตรประมาณค่าพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales: BARS) การประเมินแบบ 360 องศา และการประเมินแบบ 720 องศา

Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016, หน้า 113) สรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบที่พบได้ทั่วไปและดำเนินการได้ง่ายที่สุด โดยวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป และการบริหารผลการปฏิบัติงานในภาคเอกชน คือ การกำหนดเป้าหมายของพนักงานร่วมกัน การพัฒนาความสามารถในการรับผิดชอบและการแก้ไขปัญหา การใช้เป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจ การวางแนวทางการพัฒนาในอนาคต และการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติงานไม่ควรได้มาจากแหล่งเดียว แต่ควรยึดหลักการรวบรวมข้อมูลจากทุกสภาพแวดล้อมที่พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ด้วย เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เป็นวิธีการที่รวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายมากกว่าวิธีดั้งเดิม ช่วยลดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด จึงมีความเหมาะสมและสมเหตุสมผลมากกว่าที่องค์การจะนำมาใช้

Kodi, R., & Kumar, K. M. S. (2021, หน้า 106) สรุปไว้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องตามบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบร่วมสมัยในหลายประเทศ โดยเฉพาะสหราชอาณาจักรให้ความสำคัญกับความโปร่งใส การประเมินตนเอง และการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคคล ขณะที่กรณีของประเทศกานาแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารผลการประเมินอย่างชัดเจนช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคคลและสถาบัน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยชี้ถึงข้อจำกัดของบางทฤษฎีที่ละเลยบทบาทของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของระบบประเมินผล นอกจากนี้ ยังพบช่องว่างด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการประเมิน เนื่องจากรูปแบบบางประการขัดกับบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบประเมินผลที่สร้างสมดุลระหว่างแนวปฏิบัติที่ดีและบริบททางสังคมเพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบรองได้ดังตาราง 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

แหล่งข้อมูล **การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต**	ชัชวินท์ รามจันทร์ และ ณัฐพล สรโกวิทิกุล (2561)	ธีรวัฒน์ ทิพยรส และคณะ (2563)	วิภาวินท์ จอมศรีประเสริฐ และ ฉลองกรณ์ ตระโกศล (2566)	ณัฐพงศ์ จำปาคง (2567)	หนทพร ธีระวัฒนสุข และคณะ (2568)	ธีรพงศ์ สมโพธิ์ (2568)	ศิริชัย กาญจนวาสี และ ดิชพงศ์ กาญจนวาสี (2569)	Aggarwal, A. และ Thakur, G. S. M. (2013)	Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016)	Kodi, R. และ Kumar, K. M. S. (2021)	**จำนวน (10)**	**ร้อยละ**
1. ระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ (การประเมินที่ยึดหลักความยุติธรรม เที่ยงตรง โปร่งใส ใช้เกณฑ์เดียวกัน ปราศจากอคติ มีหลักฐานเชิงประจักษ์ และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับของบุคคล)	✓	✓	✓			✓				✓	5	50

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต	จันทรจิรา อินทรชัย และมณฑล สรโกวกิตกูล (2561)	จิรวัฒน์ ทิพยรส และคณะ (2563)	วิภารินทร์ จอมศรีประเสริฐ และอลงกรณ์ คูตะกูล (2566)	วัฒนพงษ์ จำปาดง (2567)	นนทพร ธีระวัฒนสุข และคณะ (2568)	ธีรพงศ์ สมโพธิ์ (2568)	ศิริชัย กาญจนวสี และคิชพงศ์ กาญจนวสี (2569)	Aggarwal, A. และ Thakur, G. S. M. (2013)	Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016)	Kodi, R. และ Kumar, K. M. S. (2021)	**จำนวน (10)**	**ร้อยละ**
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานบนฐานสมรรถนะและผลลัพธ์ (การประเมินที่เชื่อมโยงกับลักษณะงานตำแหน่ง สมรรถนะ ตัวชี้วัด และผลลัพธ์ของงานเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานอย่างแท้จริง)	✓	✓						✓	✓		4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต / แหล่งข้อมูล	จันทร์จิรา อินทร์ชัย และมณฑล สรโกรกิติกูล (2561)	จิรวัฒน์ ทิพยรส และคณะ (2563)	วิภารินทร์ จอมศรีประเสริฐ และอลงกรณ์ คูตระกูล (2566)	วัฒนพงษ์ จำปาดง (2567)	นนทพร ธีระวัฒนสุข และคณะ (2568)	ธีรพงศ์ สมโพธิ์ (2568)	ศิริชัย กาญจนวาสี และคิชพงศ์ กาญจนวาสี (2569)	Aggarwal, A. และ Thakur, G. S. M. (2013)	Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016)	Kodi, R. และ Kumar, K. M. S. (2021)	**จำนวน (10)**	**ร้อยละ**
3. การประเมินผลเพื่อการพัฒนาและการเติบโตของบุคคล (การใช้ผลการประเมินเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย และศักยภาพของบุคคล นำไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการยกระดับความสามารถอย่างต่อเนื่อง)		✓		✓	✓			✓	✓		5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต / แหล่งข้อมูล	จันทร์จิรา อินทร์ชัย และมณฑล สรโกฤกิกูล (2561)	จิรวัฒน์ ทิพยรส และคณะ (2563)	วิภารินทร์ จอมศรีประเสริฐ และอลงกรณ์ คูตะกูล (2566)	วัฒนพงษ์ จำปาดง (2567)	นนทพร ธีระวัฒนสุข และคณะ (2568)	ธีรพงศ์ สมโพธิ์ (2568)	ศิริชัย กาญจนวสี และคิชพงศ์ กาญจนวสี (2569)	Aggarwal, A. และ Thakur, G. S. M. (2013)	Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016)	Kodi, R. และ Kumar, K. M. S. (2021)	**จำนวน (10)**	**ร้อยละ**
4. การสื่อสาร ข้อมูลสะท้อนกลับ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน (การให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารผลการประเมินอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วม และประเมินตนเอง)	✓	✓	✓			✓			✓	✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต / แหล่งข้อมูล	จันทร์จิรา อินทรชัย และ มณฑล สรโกวิทิกุล (2561)	จิรวัฒน์ ทิพยรส และคณะ (2563)	วิภารินทร์ จอมศรีประเสริฐ และ อลงกรณ์ คูตะกูล (2566)	วัฒนพงษ์ จำปาดง (2567)	นนทพร ธีระวัฒน์พงษ์ และคณะ (2568)	ธีรพงศ์ สมโพธิ์ (2568)	ศิริชัย กาญจนวาสี และ ศิขพงศ์ กาญจนวาสี (2569)	Aggarwal, A. และ Thakur, G. S. M. (2013)	Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016)	Kodi, R. และ Kumar, K. M. S. (2021)	**จำนวน (10)**	**ร้อยละ**
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบหลายมิติและรอบด้าน(การรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง หลายบทบาท และหลายมุมมอง เช่น การประเมินแบบ 360 องศา หรือ 720 องศา เพื่อเพิ่มความครบถ้วนและลดความคลาดเคลื่อน)			✓					✓	✓		3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต	จันทร์จิรา อินทรชัย และมณฑล สรโกวกิตกูล (2561)	จิรวัฒน์ ทิพยรส และคณะ (2563)	วิภารินทร์ จอมศรีประเสริฐ และอลงกรณ์ คูตระกูล (2566)	วัฒนพงษ์ จำปาดง (2567)	นนทพร ธีระวัฒนสุข และคณะ (2568)	ธีรพงศ์ สมโพธิ์ (2568)	ศิริชัย กาญจนวสี และคิชพงศ์ กาญจนวสี (2569)	Aggarwal, A. และ Thakur, G. S. M. (2013)	Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016)	Kodi, R. และ Kumar, K. M. S. (2021)	**จำนวน (10)**	**ร้อยละ**
6. การประเมินผลบนฐานเทคโนโลยีและข้อมูลเชิงประจักษ์ (การใช้การประเมินจากหลายแหล่งข้อมูลและหลายเทคนิค เช่น 360 องศา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างรอบด้าน ลดอคติ และเพิ่มความแม่นยำ)					✓			✓			2	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล **การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต**	อินทร์ชัย และ อินทร์ธิรา (2561)	ธรรศ์ธร หนูสมทรัพย์ และคณะ (2563)	ณัฐพล ปรีชาวิทย์ และ ณัฐเดช ปรีชาวิทย์ (2566)	ดาวเด่น คณาพิทักษ์ (2567)	พงศกร ธีระพัฒนชัย และคณะ (2568)	ธีรพงศ์ สมไพฑูรย์ (2568)	ศิริชัย กาญจนวาสี และ ศิริพงศ์ กาญจนวาสี (2569)	Aggarwal, A. และ Thakur, G. S. M. (2013)	Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016)	Kodi, R. และ Kumar, K. M. S. (2021)	**จำนวน (10)**	**ร้อยละ**
7. การประเมินผลเพื่อความก้าวหน้า แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (การเชื่อมโยงผลการประเมินกับความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน)		✓		✓				✓	✓		4	40
8. การประเมินผลเชิงบริบท วัฒนธรรม และความยั่งยืน (การออกแบบระบบประเมินให้สอดคล้องกับบริบทองค์การ วัฒนธรรม และสังคม เพื่อสร้างคุณค่า คุณประโยชน์ และความยั่งยืนในระยะยาว)							✓			✓	2	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 9 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบรองของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต จำนวน 3 องค์ประกอบตามลำกับได้แก่

1. การสื่อสาร ข้อมูลสะท้อนกลับ และการมีส่วนร่วมในการประเมินความถี่เท่ากับ 6 หรือร้อยละ 60

2. ระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 50

3. การประเมินผลเพื่อการพัฒนาและการเติบโตของบุคคล ความถี่เท่ากับ 5 หรือร้อยละ 50

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิตมี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่

1. การสื่อสาร ข้อมูลสะท้อนกลับ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

2. ระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ

3. การประเมินผลเพื่อการพัฒนาและการเติบโตของบุคคล

ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของกลยุทธ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ ดังนี้

พิบูล ทีปะปาล และธนวัฒน์ ทีปะปาล (2559, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบการ ตัดสินใจหรือการกระทำโดยเฉพาะซึ่งผู้จัดการนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2560, หน้า 15) อธิบายว่า กลยุทธ์คือแผนงานที่ถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงจำเป็นต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่ทรัพยากรมีอยู่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อย่างจำกัด กลยุทธ์จึงเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางว่าควรดำเนินการอย่างไร จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ กลยุทธ์ยังทำหน้าที่เป็นแนวทางที่ช่วยให้เข้าใจถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย และสะท้อนให้เห็นถึงการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ที่ลึกซึ้ง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของแผนงานที่เป็นรูปธรรม หรือแสดงออกผ่านลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หรือสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560, หน้า 64 – 65) สรุปว่ากลยุทธ์ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการวางแผนเชิงรุก การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด การระดมและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการดำเนินการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์การ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและตลาดได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ กลยุทธ์ยังต้องสอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์การ โดยเป็นกระบวนการวางแผนในภาพรวมที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในระยะยาวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล

ปัทมา จันทพันธ์ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความหมายของกลยุทธ์ว่า หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทและพันธกิจขององค์กร โดยกระบวนการเหล่านี้จะทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 26) สรุปไว้ว่า กลยุทธ์ ได้ว่า เป็นวิธีการแนวทางหรือกระบวนการดำเนินงานที่สำคัญ ซึ่งเกิดจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบ โดยอาศัยการประเมินการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะเป็นขั้นตอนสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในอนาคต อันจะเอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิสมัย ราชชมภู (2563, หน้า 30) สรุปว่ากลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่องค์กรเลือกใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอกและศักยภาพภายในขององค์กร

ดังนั้น กลยุทธ์จึงถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสำหรับทุกองค์กร ทั้งนี้ กลยุทธ์ของแต่ละองค์กรจะถูกกำหนดขึ้นตามลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 67) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการสำหรับองค์การเพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

มลธิดา อุบลรัตน (2564, หน้า 104) กล่าวว่า สำหรับกลยุทธ์ในลักษณะของแนวคิด 5P ประกอบด้วย

1. Plan (แผน) หมายถึง การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน

2. Pattern (แบบแผน) หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในกปฏิบัติงาน

3. Position (ตำแหน่ง) คือ การระบุตำแหน่งหรือบทบาทขององค์กรในบริบทต่าง ๆ

4. Perspective (มุมมอง) หมายถึง แนวคิดหรือวิธีการที่องค์กรยึดถือร่วมกัน

5. Ploy (อุบาย) คือ กลยุทธ์เฉพาะเพื่อเอาชนะหรือรับมือกับสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพกลยุทธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีทิศทางชัดเจน และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง

สรญา วัชระสังกาศ (2564, หน้า 66) สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดาเนินการหรือ แนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจโดยอาศัยความรู้ ความชานาญ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กร ตลอดจน การจัดสรรทรัพยากรที่จาเป็นภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้นำมากำหนดเป็นความหมายของกลยุทธ์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของนักเรียนด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และด้านการสื่อสารและการร่วมมือ ภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศักดา ทัดสา (2564, หน้า 62) สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางในการการดำเนินงานและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเป็นระบบนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วีระศักดิ์ สุวรรณไตร (2567, หน้า 82) ให้ความหมาย กลยุทธ์เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้าใจทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้ กลยุทธ์จะถูกกำหนดภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

อุษณีย์ เปียธัญญา (2568, หน้า 525) กล่าวว่ากลยุทธ์ คือ แผนหรือแนวทางที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการวางแผนในระยะสั้นหรือระยะยาว โดยเน้นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินงานในอนาคต กลยุทธ์จะครอบคลุมขั้นตอนการบริหารงานในภาพรวมขององค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันในทุกระดับ

Fred (2007, p. 13) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วัตถุประสงค์ระยะยาวที่ จะทาให้ประสบความสำเร็จ กลยุทธ์ทางธุรกิจหมายถึงการขยายตัวทางพื้นที่ การขยายสินค้าที่หลากหลาย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่วนแบ่งการตลาด หรือการเข้าร่วมกิจกรรม

Ivancevich (2007, p. 44) ให้ความหมายกลยุทธ์ว่า เป็นตัวชี้วัดการบริหารขององค์การเพื่อบรรลุผลลัพธ์ในระยะยาวในฐานะที่เป็นแผนจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรขององค์การท่ามกลางการแข่งขัน กล่าวโดยสรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวในอนาคต จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

Heuser (2010, p. 27) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า เป็นแผนการปฏิบัติซึ่งวางไว้เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ และกลยุทธ์จะประสบความสำเร็จได้น้อยครั้ง หากไม่แสดงความสามารถในการปรับเปลี่ยน แก้ไขหรือประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถสรุปความหมายของกลยุทธ์ได้ว่า หมายถึง แผนงานหรือแนวทางการดำเนินงานที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อนำ

องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเกิดจากกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบที่ประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เน้นการจัดสรรทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์กร มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนในอนาคต พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การลดความเสี่ยง การเพิ่มขีดความสามารถ และการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม ทำให้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีทิศทางที่ชัดเจนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาวในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2. ความสำคัญของกลยุทธ์

กลยุทธ์เป็นการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกรวมถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

ภูมิภัทร กลางโคตร์ (2560, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่า กลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อองค์กรเพราะองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้จะต้องมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลปฏิบัติงาน

นงลักษณ์ เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า กลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรเพราะองค์กรใช้กลยุทธ์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของตน โดยสร้างโอกาสให้เกิดความสำเร็จมากขึ้นและลดโอกาสของความล้มเหลวให้น้อยลง กลยุทธ์ทำให้สถานภาพขององค์กรแข็งแกร่ง ทำให้ลูกค้าพอใจและทำให้งานบรรลุเป้าหมายโดยไม่คำนึงว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ไม่ว่าทำการผลิตสินค้าหรือให้บริการ แสดงหากำไรหรือไม่แสวงหากำไร ผู้บริหารใช้กลยุทธ์เป็นแนวทางว่าจะดำเนินการอย่างไร จะตัดสินใจอย่างมีเหตุผลอย่างไรและจะเลือกทางเลือกใดจึงจะก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สุพรรณิการ์ หริ่งกัน (2561, หน้า 64) ได้สรุปไว้ว่า กลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรเพราะองค์กรใช้กลยุทธ์ในการทำงานเพื่อบรรลุ

วัตถุประสงค์ของตนเอง โดยสร้างโอกาสให้เกิดความสำเร็จมากขึ้นและลดโอกาสของความล้มเหลวให้น้อยลงกลยุทธ์ทำให้องค์การสามารถแข่งขันทำให้ลูกค้าพอใจและทำให้งานบรรลุเป้าหมายโดยไม่คำนึงว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ไม่ว่าผลิตสินค้าหรือให้บริการ แสดงทิศทางหรือวิธีการดำเนินการให้บริหารแสดงหากำไรหรือไม่ควรกำไรผู้บริหารใช้กลยุทธ์เป็นแนวทางว่าจะดำเนินการอย่างไรจะตัดสินใจอย่างมีเหตุผลอย่างไรและจะเลือกทางเลือกอะไรจึงจะก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

วิเชียรศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 83) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพราะเป็นแนวทางการปฏิบัติว่าผู้มีอำนาจตัดสินใจในวัตถุประสงค์ว่าใครจะทำอะไรเมื่อไร ที่ไหน และอย่างไร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือต้องสังคมโดยรวมซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นไปปฏิบัติจริงและสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของสังคม

พิลมัย ราชชมพู (2563, หน้า 31) ได้สรุปความสำคัญของว่า กลยุทธ์เป็น สิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร เนื่องจากกลยุทธ์จะเป็นตัวช่วยทำให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 70) สรุปได้ว่า กลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อองค์กร เพราะองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้จะต้องมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศักดา ทัดสา (2564, หน้า 66) สรุปได้ว่า กลยุทธ์มีความสำคัญช่วยชี้วัตถุประสงค์หรือความต้องการขององค์กรได้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังเกิดการพัฒนาทางด้านความคิด รู้เท่าทันสถานการณ์ เพื่อให้องค์กรได้รับมือกับปัญหาต่าง ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และกลยุทธ์นั้นเป็นจุดแข็งขององค์กร เพราะทำให้องค์นั้นมีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ทำให้เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขัน ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วีระศักดิ์ สุวรรณไตร (2567, หน้า 83) กล่าวว่า กลยุทธ์เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกทั้งองค์กรทราบถึงทิศทางที่ทุกคนจะดำเนินไปอย่างชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ได้เปรียบทางการแข่งขัน ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่จะส่งผลให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

สรุปว่า กลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ผ่านการวางแผนและกำหนดแนวทางให้บุคคลปฏิบัติอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ช่วยเพิ่มจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและความแตกต่างจากองค์กรอื่น นอกจากนี้ การวางแผนกลยุทธ์ยังมีความจำเป็นในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน กำหนดทิศทางอนาคตอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผลและเป็นวิทยาศาสตร์ รวมถึงเป็นกลไกในการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงาน ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้าผู้รับบริการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

3. องค์ประกอบของกลยุทธ์

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2560, หน้า 76 – 80) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) ความสำคัญของวิสัยทัศน์ 3) พันธกิจของสถานศึกษา 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 5) เป้าประสงค์ของสถานศึกษา 6) กลยุทธ์ของสถานศึกษา 7) โครงการ กิจกรรม 8) ตัวชี้วัด

พิเชษฐ ยังตรง (2560, หน้า 10) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา หมายถึง ภาระงานที่สถานศึกษาต้องดาเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ มาตรการและแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครูและบุคคลทุกคนร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บน

ความจริงในปัจจุบัน โดยเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ พันธกิจ ค่านิยมและความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน

2. พันธกิจ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

3. เป้าประสงค์ หมายถึง ความคาดหวังสูงสุดที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้น

4. วัตถุประสงค์ หมายถึง สิ่งที่สถานศึกษาต้องการให้ประสบความสำเร็จทั้งด้านปริมาณและคุณภาพกับผู้เรียน

5. มาตรการ หมายถึง วิธีการที่สถานศึกษาวางไว้เพื่อให้ผู้บริหารและครูดำเนินกิจกรรมจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6. แนวทาง หมายถึง ข้อกำหนดที่สถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามมาตรการที่กำหนดไว้

สรรเพชญ โทวิชา (2560, หน้า 18) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ / ภารกิจ 3) เป้าหมาย 4) กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์

ภูมิภัทร กลางโคตร์ (2560, หน้า 13) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเห็นต้องการจะเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด 2) การกำหนดพันธกิจ (Mission) เป็นการกำหนดขอบเขตของงาน หรือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรจะต้องดำเนินการ 3) การกำหนดเป้าประสงค์ (Goal) เป็นการกำหนดภาพความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละยุทธศาสตร์ตามเวลาที่กำหนด 4) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นการวางแผนและเลือกแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ณรงค์ อินทชาติ (2561) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของยุทธศาสตร์ประกอบด้วย พื้นฐาน 5 ประการ คือ 1) การกำหนดทิศทาง (Direction Setting) 2) การประเมินองค์การและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) 3) การกำหนด

ยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) 4) การดำเนินยุทธศาสตร์ (Strategy Implementation) 5) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 42) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ในการบริหารงาน ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สิ่งมุ่งหวังจะให้มีหรือให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง การกำหนดกรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545

3. วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง สิ่ง ที่คาดหวังว่าให้บรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามภารกิจ ในทุกหน้าที่ของการบริหาร การจัดการ การสั่งการ การบริหารบุคคล

4. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง วิธีการหรือแผนงานการดำเนินงานสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านการวิเคราะห์จากบริบทของสถานศึกษา ผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบและคัดเลือกอย่างเหมาะสม

5. โครงการ / กิจกรรม (Project) หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมแผนงานที่มีรายละเอียดในการปฏิบัติงานชัดเจน โดยมีวิธีการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบมีงบประมาณและระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) หมายถึง การกำหนดตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

ทัศนีย์ กำเนิดสิงห์ (2562) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยพื้นฐาน 5 ประการ คือ 1) การกำหนดทิศทาง (Direction Setting) 2) การประเมินองค์การและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) 3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 4) การดำเนินกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 5) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)

1. การกำหนดทิศทางในการกำหนดทิศทางขององค์การประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และการกำหนดภารกิจ (Mission) หรือกรอบ

ในการดำเนินงานที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์การสามารถกำหนดทิศทางในระยะยาว ภารกิจ (Mission) ในกระบวนการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์นั้น ขั้นแรกองค์การจะต้องระบุภารกิจและเป้าหมายหลักที่สำคัญของบริษัท ซึ่งภารกิจ หมายถึง ประกาศหรือข้อความของบริษัทที่พยายามกำหนดว่าจะทำอะไรในปัจจุบัน และกำลังจะทำอะไรในอนาคตและองค์การเป็นองค์การแบบใดและจะก้าวไปสู่การเป็นองค์การแบบใด ทั้งนี้เพื่อบรรลุสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่งซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วข้อความเรื่องภารกิจขององค์การ ประกอบไปด้วยข้อความที่บ่งบอกถึงคุณค่าทางปรัชญาสำคัญที่ผู้บริหารตัดสินใจกระทำ ซึ่งแสดงถึงพันธะของบริษัทที่มีต่อเป้าหมายและสอดคล้องกับคุณค่าของผู้บริหาร นอกจากนี้แล้วภารกิจยังจะสร้างสภาพแวดล้อมในการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมาย คือ การบอกถึงสิ่งที่องค์การปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต และพยามบรรลุ โดยมีการกำหนดให้ชัดเจน กระชับตรงจุดและสามารถวัดได้ ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายจะมีการกำหนดให้ชัดเจนขึ้นกว่าการกำหนดภารกิจว่าจะต้องทำสิ่งใด

2. การประเมินองค์การและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) ในการประเมินสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ประกอบไปด้วย การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก และการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือโดยทั่วไปจะเรียกว่าการวิเคราะห์ตามตัวแบบสว็อท (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อออการทำงานขององค์การ

3. การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) การกำหนดยุทธศาสตร์เป็นการพัฒนาแผนระยะยาวบนรากฐานของโอกาสและอุปสรรคที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยองค์การจะต้องกำหนดและเลือกยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดที่เหมาะสมกับองค์การที่สุดผู้บริหารต้องพยายามตอบคำถามว่าทำอย่างไรองค์การจึงจะไปถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้โดยใช้ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์

4. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารแปลงยุทธศาสตร์และนโยบาย

ไปสู่แผนการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณหรือวิธีการดำเนินงานซึ่งกระบวนการนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในด้านวัฒนธรรม โครงสร้าง หรือระบบการบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

5. การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control) การประเมินผลและการควบคุมยุทธศาสตร์ เป็นหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลยุทธศาสตร์ที่นำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ในการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัตินั้น มักจะเกิดข้อผิดพลาดที่ต้องการการปรับปรุงเพื่อให้แน่ใจว่า ยุทธศาสตร์นั้นจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานงานที่ตรงตามแผนที่ได้ตั้งไว้

อลิศรา ธรรมบุตร (2562, หน้า 62 – 81) ได้กล่าวถึง การจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยพื้นฐาน 5 ประการ คือ 1) การกำหนดทิศทาง (Direction Setting) 2) การประเมินองค์การและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) 3) การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) 4) การดำเนินยุทธศาสตร์ (Strategy Implementation) 5) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)

อภินันทิชัย แกระหัน (2562, หน้า 12) ได้ศึกษาองค์ประกอบของกลยุทธ์มีดังนี้ 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจองค์กร 2) นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 3) สภาพแวดล้อมและปัญหาความต้องการขององค์กร 4) ทางเลือกและการคัดทางเลือก 5) กลยุทธ์และการตัดสินใจกลยุทธ์ และ 6) กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 89) กล่าวว่า กลยุทธ์ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) วิธีดำเนินการ และ 5) ตัวชี้วัด

บดินทร์ นารถโคษา (2563, หน้า 240) กล่าวว่า การจัดทำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ 5) กลยุทธ์ และ 6) แนวทางดำเนินการสู่ความสำเร็จ

พูลำพอน สีหาวง (2563, หน้า 33) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะทำงานหน่วยประสานงานปฏิบัติการเขตจตุจักรและหน่วยเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นของกลยุทธ์ และ 5) ตัวบ่งชี้

นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 75) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการเรียนที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบของยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านพันธกิจ 3) ด้านเป้าประสงค์ 4) ด้านประเด็นกลยุทธ์ 5) ด้านตัวชี้วัด 6) ด้านโครงการ / กิจกรรม

สรญา วัชระสังการ (2564, หน้า 90) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) เป้าหมาย 5) วิธีดำเนินการ และ 6) ตัวชี้วัด

Gill Roger (2006, p. 177) ได้สรุปว่า ส่วนสำคัญของแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการตามทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติของผู้นำต้องประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) วัตถุประสงค์ (Objective) 4) เป้าหมาย (Target) และ 5) กลยุทธ์ (Strategy)

Fred (2007, p. 177) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการและแนวทางปฏิบัติของผู้นำ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) วัตถุประสงค์ (Objective) 4) เป้าหมาย (Target) และ 5) กลยุทธ์ (Strategy)

Sisson (2018, หน้า 176) ได้สรุปว่า กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นกลยุทธ์ 5) กลยุทธ์ และ 6) ตัวชี้วัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบของกลยุทธ์ / แหล่งข้อมูล	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560, หน้า 76)	พิเชษฐ ยังตรง (2560, หน้า 10)	สรเทพญ โกวิชา (2560, หน้า 18)	ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 13)	ณรงค์ อินทชาติ (2561), หน้า 75)	วัฒนา สายเชื้อ(2561, หน้า 42)	ทัศนีย์ กำเนิดสิงห์ (2562)	อลิศรา ธรรมปุตร (2562, หน้า 62 – 81)	อภินันทิชัย แกระหัน (2562, หน้า 12)	วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 89)	ปติพัทธ์ นารถโคษา (2563, หน้า 240)	พูลำพอน สีหาวง (2563, หน้า 33)	นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 75)	สรญา วัชระสังการ (2564, หน้า 90)	Gill Roger (2006, p.177)	Fred (2007, p. 177)	Sisson (2018, หน้า 176)	จำนวน(17)	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17	100
2. พันธกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17	100
3. เป้าประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	94.11
4. วิธีดำเนินการ	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓				✓		✓	9	52.94
5. ตัวชี้วัด	✓	✓				✓			✓	✓		✓	✓	✓			✓	9	52.94

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของกลยุทธ์ / แหล่งข้อมูล	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560, หน้า 76)	พิเชษฐ์ ยังตรง (2560, หน้า 10)	สรเทพญ์ ใกวิชา (2560, หน้า 18)	ภูมิภัทร กลางโคตร์ (2560, หน้า 13)	ณรงค์ฤทธิ์ (2561), หน้า 75)	วัฒนา สายเชื้อ(2561, หน้า 42)	ทัศนีย์ กำเนิดสิงห์ (2562)	อลิศรา ธรรมปุตร (2562, หน้า 62 – 81)	อภินันท์ชัย แกระหัน (2562, หน้า 12)	กิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 89)	ปติมาร์ นาถโคษา (2563, หน้า 240)	พูลทอน สีหาวง (2563, หน้า 33)	นเมล ทัศลา (2564, หน้า 75)	สรญา วัชระสังการ (2564, หน้า 90)	Gill Roger (2006, p.177)	Fred (2007, p. 177)	Sisson (2018, หน้า 176)	จำนวน(17)	ร้อยละ
6. โครงการ	✓					✓			✓	✓			✓						5	29.41
7. การประเมินผล					✓		✓	✓			✓								4	23.52
8. ประเด็นกลยุทธ์	✓										✓	✓	✓	✓				✓	6	35.29
9. กลยุทธ์	✓		✓			✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓			9	52.94

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 10 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 9 หรือร้อยละ 52 ขึ้นไป

จึงได้องค์ประกอบขององค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ 4 องค์ประกอบตามลำดับ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ ความถี่เท่ากับ 17 หรือร้อยละ 100
2. พันธกิจ ความถี่เท่ากับ 17 หรือร้อยละ 100
3. เป้าประสงค์ ความถี่เท่ากับ 16 หรือร้อยละ 94.11
4. วิธีดำเนินการ ความถี่เท่ากับ 9 หรือร้อยละ 52.94
5. ตัวชี้วัด ความถี่เท่ากับ 9 หรือร้อยละ 52.94
6. กลยุทธ์ ความถี่เท่ากับ 9 หรือร้อยละ 52.94

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ 2. พันธกิจ 3. เป้าประสงค์ 4. วิธีดำเนินการ 5. ตัวชี้วัด 6. กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์

1.1 ความหมายวิสัยทัศน์นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งมุ่งหวังจะให้มีหรือให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของภารกิจให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 11) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นความตั้งใจกว้าง ๆ รวมทุกอย่างเกี่ยวกับอนาคตหรือคิดไปข้างหน้า แสดงให้เห็นความทะเยอทะยานที่จะนำไปสู่อนาคตทั้งวิธีการและเป้าหมายอย่างชัดเจน

บดินทร์ นารถโคษา (2563, หน้า 16) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความมุ่งหวังที่จะให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนดโดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความมุ่งหวังหรือเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน กำหนดทิศทางภารกิจและวิธีการโดยผู้บริหารกำหนดและบุคคลมีส่วนร่วม

1.2 ความสำคัญวิสัยทัศน์ มีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ดังนี้

ศิริลักษณ์ ทิพม่อม (2559, หน้า 122) กล่าวถึง ความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้บุคคลดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 77) กล่าวถึง ความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางหรือกิจกรรมกำหนดมาตรฐานขององค์กร โดยมีจุดหมายที่ชัดเจน เพื่อให้บุคคลดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ปราโมท พระหันธงไชย (2567, หน้า 100) สรุปว่าความสำคัญของวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางหรือกิจกรรมขององค์กร โดยมีจุดหมายที่ชัดเจน ทำให้สมาชิกรู้ว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร และทำเมื่อใด เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าความสำคัญของวิสัยทัศน์ คือช่วยกำหนดทิศทาง กิจกรรม และเป้าหมายขององค์กร ให้บุคคลทราบว่าต้องทำอะไร ทำอย่างไร และเมื่อใดเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามที่วางไว้

2. พันธกิจ

2.1 ความหมายพันธกิจ

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง การกำหนดกรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานให้ครอบคลุมหน้าที่ของการบริหารงานในสถานศึกษา

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 11) กล่าวว่า พันธกิจ เป็นการระบุขอบเขตการดำเนินงานขององค์กร จะเป็นการกำหนดข้อความที่ชี้ให้เห็นถึงการกำหนดกิจกรรมและลักษณะของงาน

บดินทร์ นารถโคษา (2563, หน้า 16) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง กรอบในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งการกำหนดพันธกิจที่ดีจะช่วยให้องค์กรธุรกิจสามารถตอบคำถามที่ว่า เราคือใคร เราทำอะไร และเราจะมุ่งไปในทิศทางไหน

สรุปได้ว่า พันธกิจ (Mission) หมายถึง การกำหนดกรอบ ขอบเขต และกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร เพื่อชี้ชัดว่าองค์กรคือใคร ทำอะไร และมุ่งไปทิศทางใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 ความสำคัญพันธกิจ

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ กล่าวถึงความสำคัญของพันธกิจดังนี้

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพันธกิจไว้ว่า เพื่อพิจารณาว่าสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่อะไรตามกฎหมายด้านการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนและประชาชนอย่างมีคุณภาพ และเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีวัตถุ ประสงค์อย่างเดียวกันแล้วจะเพิ่มภารกิจที่โดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานเหล่านั้นอย่างไร โดยให้ระบุลงไปให้ชัดเจน และเพื่อตรวจสอบว่า พันธกิจหลักของสถานศึกษาที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังมีความเป็นอยู่หรือไม่อย่างไร พันธกิจใดควรยกเลิกเพราะเหตุใด พันธกิจใดควรปรับเปลี่ยนใหม่หรือเพิ่มขึ้นเพราะเหตุใด บุคคลทุกคนต้องตระหนักว่าพันธกิจใดคือพันธกิจหลัก พันธกิจใดคือพันธกิจรอง เน้นให้สมาชิกในหน่วยงานเข้าใจตรงกันไม่หลงทาง

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 80) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของพันธกิจไว้ว่า ความสำคัญโดยเป็นหลักที่กำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อพิจารณาว่าแต่ละองค์กรควรจะดำเนินงานอย่างไร ส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดความสะดวก สบายและง่ายต่อการดำเนินงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ปราโมท พระหันธงไชย (2567, หน้า 102) สรุปความสำคัญของพันธกิจได้ว่า พันธกิจเป็นที่กำหนดจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ ทิศทาง หลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร เพื่อความสะดวกในการแปลความหมายของวัตถุ ประสงค์ในโครงสร้างการทำงาน การออกแบบงานกำหนดความรับผิดชอบภายในองค์กรด้วยวิธีการซึ่งคำนึงถึงต้นทุน เวลา และตัวชี้วัดการทำงานที่สามารถประเมินผลงานได้

สรุปความสำคัญของพันธกิจได้ว่า ช่วยกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และกรอบการดำเนินงานขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้บุคคลเข้าใจบทบาท หน้าที่ หลักเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถประเมินผลได้

3. เป้าประสงค์

3.1 ความหมายเป้าประสงค์

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า เป้าประสงค์ หมายถึง สิ่งที่คาดหวังว่าให้บรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามภารกิจ ในทุกหน้าที่ของการบริหาร การจัดการ การสั่งการ การบริหารบุคคล การกำกับควบคุม การวางแผน และการติดตามประเมินผลงานของสถานศึกษา

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 11) กล่าวว่า เป้าหมาย เป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น เป็นผลลัพธ์ที่จำเพาะเจาะจง สามารถแสดงเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถวัดได้ และมีระยะเวลาที่แน่นอน

บดินทร์ นารถโคษา (2563, หน้า 16) กล่าวว่า เป้าหมาย หมายถึง การระบุปริมาณและคุณภาพของความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์

สรุปได้ว่า เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึงผลลัพธ์ที่องค์กรคาดหวังให้เกิดขึ้นจากการดำเนินภารกิจ สามารถวัดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระยะเวลาที่ชัดเจน และสะท้อนความสำเร็จของกลยุทธ์การบริหาร

3.2 ความสำคัญเป้าประสงค์

ศิริลักษณ์ ทิพม่อม (2559, หน้า 126) ได้กล่าวถึง ลักษณะของวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้ วัตถุประสงค์เป็นการระบุหรือบอกให้ทราบเกี่ยวกับส่งที่องค์กรต้องการจะทำให้ได้ในการกำหนดวัตถุประสงค์จะกำหนดในระยะยาวตั้งแต่ 3 – 5 หรือ 10 ปี มีลักษณะเป็นรูปธรรม ชัดเจนและสามารถวัดได้

วิเชียนศักดิ์ ทิพย์สิงห์ (2563, หน้า 100) กล่าวถึง ความสำคัญของวัตถุประสงค์ไว้ว่า มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจปฏิบัติให้ภารกิจที่วางไว้ไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น เป้าหมายต้องมีความชัดเจนแน่นอน เพราะเป้าหมายจะเป็นจุดตั้งต้นให้บุคคลในองค์กรได้วางแผนและลงมือกระทำ

ศักดิ์ดา ทัดสา (2564, หน้า 85) ได้กล่าวถึง ลักษณะของวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้ 1) เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร 2) สามารถปฏิบัติได้ 3) ระบุคุณค่าผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อกลุ่มเป้าหมาย 4) เป็นรูปธรรม สามารถแปลงเป็นกิจกรรมที่ง่ายต่อการมอบหมายและการกระจายงาน 5) กำหนดในระยะยาวตั้งแต่ 3 – 5 ปี

สรุปได้ว่า ความสำคัญของเป้าประสงค์ (Goal) คือ ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการให้บรรลุ มีลักษณะชัดเจน เป็นรูปธรรม วัดได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ปฏิบัติได้จริง กำหนดในระยะยาว 3 – 10 ปี และช่วยชี้แนะแนวทางการวางแผนและปฏิบัติงานของบุคคล

4. วิธีดำเนินการ

4.1 ความหมายวิธีดำเนินการ

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า โครงการหรือกิจกรรม หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมแผนงานที่มีรายละเอียดในการปฏิบัติงานชัดเจน โดยมีวิธีการดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบมีงบประมาณและระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 11) กล่าวว่า วิธีดำเนินการ หมายถึง รูปแบบ หรือแผนการที่รวมเอาเป้าหมายหลัก นโยบายหลัก และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทั้งองค์กรเอาไว้ด้วยกัน

บดินทร์ นารถโคษา (2563, หน้า 16) กล่าวว่า วิธีดำเนินการสู่ความสำเร็จ หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน กลวิธีที่กำหนดอย่างชัดเจนขึ้นเป็นกรอบความคิดที่ชี้นำทางแก่การปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ

ปราโมท พระหันธงไชย (2567, หน้า 105) สรุปได้ว่า วิธีดำเนินการ (Operational Guidelines / Projects) หมายถึง แผนปฏิบัติที่มีรายละเอียด ชัดเจน มีระบบงบประมาณ และระยะเวลา เพื่อบรรลุเป้าหมาย รวมถึงรวมเป้าหมาย นโยบาย และขั้นตอนปฏิบัติเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า วิธีดำเนินการ (Operational Guidelines / Projects) หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมคือแผนปฏิบัติที่มีรายละเอียดชัดเจน มีระบบ งบประมาณ และระยะเวลา รวมเป้าหมาย นโยบาย และขั้นตอนปฏิบัติ เป็นแนวทางสู่ความสำเร็จขององค์กร

5. ตัวชี้วัด

5.1 ความหมายตัวชี้วัด

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 11) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง ค่าที่แสดงถึงลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้เปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ปราโมท พระหันธงไชย (2567, หน้า 105) สรุปได้ว่า ตัวชี้วัด (Indicators) หมายถึง การกำหนดตัวบ่งบอกหรือ ค่าที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

สรุปได้ว่า ตัวชี้วัด (Indicators) หมายถึง ค่าหรือตัวบ่งชี้ที่ใช้สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ สามารถวัดได้ทั้งเชิงปริมาณ เช่น จำนวนงาน ระยะเวลา และผลผลิต และเชิงคุณภาพ

6. กลยุทธ์

6.1 ความหมายกลยุทธ์

ปัทมา จันทพันธ์ (2560, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่มีระเบียบขั้นตอนและเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทและภารกิจขององค์กร ซึ่งวิธีการหรือกระบวนนี้ จะเป็นเครื่องมือที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนด

ภูมิภัทร กลางโคตร์ (2560, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการสำคัญในการปฏิบัติที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

บดินทร์ นารถโคษา (2563, หน้า 16) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ที่เป็นกรอบของความคิดเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน โดยการจัดสรรทรัพยากรท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ท้าทายและมีความสอดรับกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ (Strategic) หมายถึง กลยุทธ์คือวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและบริบทขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.2 ความสำคัญกลยุทธ์ นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของกลยุทธ์ไว้ดังนี้

ปราโมท พระหันธงไชย (2567, หน้า 105) สรุปได้ว่า กลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรในการกำหนดทิศทางตั้งแต่การร่วมกันวางแผนการวิเคราะห์กลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติขององค์กร รวมทั้งการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและสามารถอยู่รอดและแข่งขันกับองค์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Pearce and Robinson (2000, pp. 9 – 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของกลยุทธ์ ไว้ดังนี้ การใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ไปดำเนินงานจะช่วยให้ผู้จัดการทุกระดับของบริษัทได้เข้ามาทำงานร่วมกัน ทั้งด้านการวางแผนและการนำแผนงานไปปฏิบัติการให้ผู้จัดการทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดผลประโยชน์ในเชิงพฤติกรรมในแง่ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งกล่าวคือ ทำให้ผู้บริหารทุกระดับเกิดความรัก ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันพร้อมที่จะอุทิศตนอุทิศเวลามุ่งมั่นทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จซึ่งสิ่งดังกล่าวเหล่านี้ไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้แต่มีความหมายอย่างยิ่งในเชิงการจัดการ

สรุปได้ว่ากลยุทธ์มีความสำคัญต่อองค์กรในการกำหนดทิศทาง วางแผน วิเคราะห์ และนำไปปฏิบัติ รวมถึงการประเมินผลและควบคุม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และความมุ่งมั่นของผู้บริหารทุกระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังต่อไปนี้

1. ความหมายวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

จากการศึกษาความหมายของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558, หน้า 8) ได้กล่าวว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่ดำเนินการโดยอิสระและได้รับทุนจากหน่วยงานเอกชนมากกว่ารัฐบาล วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมักมีปรัชญาการศึกษา วิธีการสอน และหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองพวกเขาสามารถเสนอโปรแกรมพิเศษและกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการเฉพาะของนักเรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนพึ่งพาค่าเล่าเรียนและแหล่งทุนส่วนตัวอื่น ๆ เพื่อครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พวกเขาให้ทางเลือกแก่สถานศึกษาของรัฐ ทำให้ครอบครัวมีทางเลือกในการศึกษาที่สอดคล้องกับค่านิยม เป้าหมาย และความชอบทางการศึกษา

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560, หน้า 627) ได้กล่าวว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่ไม่ได้รับทุนสาธารณะหรือควบคุมโดยรัฐบาล วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นเจ้าของและดำเนินการโดยอิสระ ซึ่งช่วยให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในด้านหลักสูตร วิธีการสอน และนโยบายการศึกษา พวกเขามักจะให้การศึกษาที่เฉพาะเจาะจงและมุ่งเน้นมากขึ้น เพื่อรองรับแนวทางการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง ค่านิยมทางศาสนาหรือวัฒนธรรม หรือความต้องการของนักเรียนโดยทั่วไปแล้ววิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจะได้รับทุนสนับสนุนจากค่าเล่าเรียนที่จ่ายโดยนักเรียนและแหล่งทุนส่วนตัว และสามารถเสนอโปรแกรมการศึกษาและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้

กาญจนา ช่วยชู, ไกรเดช ไกรสกุล, และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2561, หน้า 152) ได้กล่าวว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่ดำเนินการโดยอิสระจากเงินทุนและการควบคุมของรัฐบาล โดยปกติแล้วจะเป็นเจ้าของและจัดการโดยบุคคล องค์กร หรือบริษัทเอกชน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีอิสระในการกำหนดปรัชญาการศึกษา หลักสูตร และเกณฑ์การรับเข้าเรียนของตนเอง พวกเขามักจะ

จัดเตรียมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นส่วนตัวมากขึ้นด้วยขนาดชั้นเรียนที่เล็กลงทำให้สามารถเพิ่มความเอาใจใส่เป็นรายบุคคลและการสอนที่ปรับให้เหมาะกับแต่ละบุคคลได้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนพึ่งพาค่าเล่าเรียน เงินบริจาค และแหล่งเงินทุนส่วนตัวอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและนำเสนอโปรแกรมการศึกษาและกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2563, หน้า 17) ได้กล่าวว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่เป็นเจ้าของและดำเนินการโดยหน่วยงานเอกชน เช่น บุคคล องค์กร หรือกลุ่มศาสนา พวกเขาได้รับทุนจากค่าเล่าเรียน เงินบริจาค เงินบริจาค และแหล่งส่วนตัวอื่น ๆ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีอิสระในการพัฒนาปรัชญาการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการรับเข้าเรียนของตนเอง พวกเขามักจะเสนอชั้นเรียนขนาดเล็ก ซึ่งช่วยให้สามารถให้ความสนใจเป็นรายบุคคลมากขึ้นและมุ่งเน้นที่การพัฒนาของนักเรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ โดยเสนอแนวทางการศึกษาที่แตกต่างกันและโปรแกรมพิเศษเพื่อตอบสนองความต้องการและความชอบที่หลากหลายของนักเรียนและครอบครัว

ภัทรา จรรยาธรรม (2564, หน้า 13) ได้กล่าวว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่เป็นของเอกชนและบริหารงานโดยอิสระจากการควบคุมและเงินทุนของรัฐบาล พวกเขาเสนอทางเลือกให้กับสถานศึกษาของรัฐ ทำให้ครอบครัวมีทางเลือกในการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มักมีขนาดชั้นเรียนที่เล็กกว่า ทำให้สามารถให้ความสนใจเป็นรายบุคคลได้มากขึ้นและเน้นการเรียนรู้ ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง พวกเขามีความยืดหยุ่นในการพัฒนาหลักสูตร วิธีการสอน และนโยบายของตนเอง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้รับการสนับสนุนทางการเงินผ่านค่าเล่าเรียน การบริจาคทุนสนับสนุน และแหล่งทุนส่วนตัวอื่น ๆ และสามารถเสนอโปรแกรมวิชาการกิจกรรมนอกหลักสูตรและบริการสนับสนุนมากมายเพื่อยกระดับประสบการณ์การศึกษา

ชัยณรงค์ คัชมาตย์, สาธร ทรัพย์รวงทอง, และนันทิยา น้อยจันทร์ (2564, หน้า 25) ได้กล่าวว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันการศึกษาอิสระที่เป็นเจ้าของและดำเนินการโดยหน่วยงานเอกชน เช่น บุคคล องค์กร หรือกลุ่มศาสนา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีอิสระในการกำหนดหลักการนโยบาย และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาของตนเอง พวกเขามักจะมีขนาดชั้นเรียนที่เล็กกว่า ทำให้สามารถสอนได้เฉพาะบุคคลมากขึ้นและมีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนพึ่งพาค่าเล่าเรียนและแหล่งทุนส่วนตัว ทำให้สามารถเสนอโปรแกรมการศึกษาพิเศษ กิจกรรมนอกหลักสูตร และบริการสนับสนุนที่ปรับให้เหมาะกับความต้องการและความสนใจของนักเรียนได้ ครอบครัวเลือกวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความต้องการแนวทางการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง การศึกษาตามค่านิยม หรือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นมากขึ้น

ปาจรีย์ นาคะประทีป จีระพันธุ์ พูลพัฒน์ และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2564, หน้า 208) ได้กล่าวว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันการศึกษาประเภทหนึ่งที่ไม่ได้รับทุนสนับสนุนจากสาธารณะ แต่ดำเนินการและรับทุนจากบุคคล องค์กร หรือบริษัทเอกชนแทน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีอิสระในการจัดทาโปรแกรมการศึกษาหลักสูตร และนโยบายของตนเอง พวกเขามักจะมอบประสบการณ์การศึกษาที่เฉพาะเจาะจงและมุ่งเน้นมากขึ้น ปรับแต่งให้ตรงกับความต้องการและความสนใจเฉพาะของนักเรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนพึ่งพาค่าเล่าเรียนและแหล่งเงินทุนส่วนตัวอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน พวกเขาเสนอทางเลือกให้กับสถานศึกษาของรัฐ เปิดโอกาสให้ครอบครัวเลือกการศึกษาที่สอดคล้องกับค่านิยม ลาดับความสำคัญ และเป้าหมายการศึกษา

รสริน อาจไธสง, ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ และพิกุล ภูมิโคกรักษ์ (2564, หน้า 447) ได้กล่าวว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เป็นเจ้าของและดาเนินการโดยบุคคลหรือองค์กรเอกชนพวกเขาไม่ได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาลและพึ่งพาค่าเล่าเรียน เงินบริจาค และแหล่งเงินทุนส่วนตัวอื่น ๆ แทนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีอิสระในการพัฒนาปรัชญาการศึกษา หลักสูตร และวิธีการสอนของตนเอง พวกเขามักจะนำเสนอประสบการณ์การศึกษาที่ปรับให้เหมาะกับแต่ละบุคคลมากขึ้นด้วยขนาดชั้นเรียนที่เล็กลงซึ่งช่วยให้สามารถให้ความสนใจเป็นรายบุคคลและการสอนที่ปรับให้เหมาะกับแต่ละบุคคลได้มากขึ้น วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอาจจัดให้มีกิจกรรมนอกหลักสูตร ทรัพยากร และบริการสนับสนุนที่หลากหลายยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับประสบการณ์การศึกษาโดยรวม ครอบครัวเลือกวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความต้องการแนวทางการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงสภาพแวดล้อมทางศาสนาหรือวัฒนธรรมเฉพาะหรือการมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการหรือหลักสูตรเฉพาะทาง จึงสรุปได้ว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึงสถาบันการศึกษาที่ดำเนินการและให้ทุนสนับสนุนโดยบุคคล องค์กร หรือบริษัทเอกชน แทนที่จะได้รับทุน

จากรัฐบาล วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมักเรียกเก็บค่าเล่าเรียนและมักมีหลักสูตร วิธีการสอน และปรัชญาการศึกษาเฉพาะของตนเอง เนื่องจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การรับเข้าเรียน มาตรฐานหลักสูตร และนโยบายการศึกษาของตนเอง ซึ่งอาจมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการกำหนดโปรแกรมการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะและเป้าหมายของนักเรียน เพื่อเพิ่มประสบการณ์การศึกษาโดยรวม อีกทั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนถือเป็นทางเลือกให้ผู้ปกครองและนักเรียนที่มีทางเลือกในการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอาจตอบสนองแนวทางการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงค่านิยมทางศาสนาหรือวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยให้สามารถให้ความสนใจเป็นรายบุคคลมากขึ้นและมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ส่วนบุคคล

ประเภทและระดับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน (ฉบับที่ 2) (2554) ได้กล่าวว่า ประเภทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนนอกระบบ แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ ประเภทสอนศาสนา ประเภทศิลปะและกีฬาประเภทวิชาชีพ ประเภทกวดวิชา ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต ประเภทศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ประเภทสถาบันศึกษาปอเนาะ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2566) ระบุว่า ประเภทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 2 ระบบ คือ 1) สถานศึกษาในระบบ มี 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญศึกษาและประเภทนานาชาติ 2) สถานศึกษานอกระบบ มี 7 ประเภท ได้แก่ ประเภทสอนศาสนา ประเภทศิลปะและกีฬา ประเภทวิชาชีพ ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต ประเภทกวดวิชา สถาบันศึกษาปอเนาะและศูนย์การศึกษาอิสลามประจามัสยิด (ตาดีกา)

จึงสรุปได้ว่า ประเภทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมี 2 ระบบ คือ 1) สถานศึกษาในระบบ และ 2) สถานศึกษานอกระบบ ซึ่งแต่ละระบบจะแยกออกไปการสอนที่เน้นของแต่ละสถานศึกษา ได้แก่ ประเภทสอนศาสนา ประเภทศิลปะและกีฬา ประเภทวิชาชีพ ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต ประเภท กวดวิชา สถาบันศึกษาปอเนาะและศูนย์การศึกษาอิสลามประจามัสยิด (ตาดีกา)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สวัสดิการผู้อำนวยการ ครู และบุคคลทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวว่า สวัสดิการผู้อำนวยการ ครู และบุคคลทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ไว้ดังนี้

มาตรา 54 การให้มีกองทุนสงเคราะห์เป็นนิติบุคคล เพื่อสงเคราะห์ผู้อำนวยการ ครู และบุคคลทางการศึกษา ได้แก่

(1) การจ่ายเป็นเงินทุนเลี้ยงชีพให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคคลทางการศึกษา

(2) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคคลทางการศึกษา

(3) การส่งเสริมการออมทรัพย์ของผู้อำนวยการ ครู และบุคคลทางการศึกษา

(4) การจ่ายเงินสวัสดิการสงเคราะห์

กองทุนสงเคราะห์ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและรายได้ของกองทุนสงเคราะห์ไม่ต้องนำส่งเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา 35 ผู้อำนวยการ ครู และบุคคลทางการศึกษาซึ่งส่งเงินสะสมตามมาตรา 73(1) ติดต่อกันครบสองเดือนแล้ว มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสงเคราะห์

มาตรา 76 ผู้อำนวยการ ครู และบุคคลทางการศึกษามีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพเมื่อออกจากงานดังต่อไปนี้

(1) เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท เท่ากับจำนวนที่ผู้อำนวยการ ครูหรือบุคคลทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ได้ส่งเงินสะสมตามมาตรา 33 (1) พร้อมทั้งดอกผลที่คานวณได้ดามมาตรา 56(1)

(2) เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท เท่ากับจำนวนที่สถานศึกษาในระบบและกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเงินสมทบตามมาตรา 33(2) และ

(3) โดยไม่รวมดอกผลตามมาตรา 56 (2) เมื่อผู้อำนวยการ ครู หรือบุคคลทางการศึกษา ประสบอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานให้แก่โรงเรียนในระบบ ให้จ่ายเงินสวัสดิการสงเคราะห์ให้ดังต่อไปนี้

(3.1) ในกรณีที่ประสบอันตรายแก่กายหรือจิตใจจนถึงแก่ทุพพลภาพ ให้จ่ายให้เป็นเงินค่าทดแทน

(3.2) ในกรณีที่ประสบอันตรายจนสูญเสียสมร รถภาพทางร่างกาย หรือจิตใจให้จ่ายเป็นค่าฟื้นฟูสมรรถภพกายหลังจากการรักยาด้วยวิธีทางการแพทย์ได้สิ้นสุดลงแล้วเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมได้

พสชนัน นิรมิตไชยนนท์, และกมลพร สอนศรี (2560, หน้า 1691) ได้กล่าวว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคคลทางการศึกษาในประเทศไทยที่เหมาะสมควร ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการของสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดีที่ยืดหยุ่นและครอบคลุม องค์ประกอบนี้ควรตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของครูและบุคคลทางการศึกษาในแต่ละช่วงอายุของชีวิตและในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุ ความแตกต่างระหว่างวัย ลักษณะงาน ภูมิหลังของครอบครัว คุณภาพชีวิต สุขภาพ และการศึกษาต่อเนื่อง

2. กระบวนการดำเนินงาน

2.1 การประเมินความต้องการประจำปี ดาเนินการประเมินประจำปีหรือการประชุมศาลากลางเพื่อระบุความต้องการที่แท้จริงของครูและบุคคลทางการศึกษาจากกลุ่มต่าง ๆ กลุ่มคนเหล่านี้อาจมีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามความผูกพันในองค์กร เช่นเดียวกับความหลากหลายในด้านอายุ ความแตกต่างระหว่างรุ่น ลักษณะงาน ภูมิหลังของครอบครัว คุณภาพชีวิต และความทะเยอทะยานด้านการศึกษา

2.2 การจัดทางบประมาณและการสำรวจทรัพยากร การสำรวจทรัพยากรและโอกาสในการร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อกำหนดทรัพยากรเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการจัดสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดีของครูและบุคคลทางการศึกษา

2.3 การออกแบบชุดสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดี การออกแบบชุดสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดีจากผลการประเมินความต้องการและทรัพยากรที่มีอยู่

2.4 การให้บริการทั่วถึงและเท่าเทียม ดำเนินการจัดสวัสดิการและสุขภาวะผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด (สพท.) หรือช่องทางอื่นที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะจากสำนักงานกลางและแต่ละจังหวัดเพื่อให้การบริการทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

2.5 การประเมินความพึงพอใจประจำปี ดำเนินการประเมินประจำปีเพื่อประเมินระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการและความเป็นอยู่และระบบการให้บริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. สวัสดิการขั้นพื้นฐานและความเป็นอยู่ที่ดีตามกฎหมายและนโยบาย

3.1 สวัสดิการและความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย ดูแลให้ครูและบุคคลทางการศึกษาได้รับสวัสดิการและสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ข้าราชการครูได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามพระราชบัญญัติเงินเดือน ตำแหน่งและเงินเดือนข้าราชการครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และระเบียบมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 และกฎหมายแรงงาน รวมทั้งสวัสดิการและสวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดโดยองค์กรในสังกัด

3.2 การออกแบบตามบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ซึ่งมีหน้าที่จัดสวัสดิการและสุขภาวะนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของครูและบุคคลทางการศึกษา ส่วนประกอบนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

3.2.1 สวัสดิภาพและความปลอดภัย ที่จำเป็นจัดให้มีสวัสดิการและความปลอดภัยที่จำเป็นนอกเหนือจากข้อกำหนดทางกฎหมายเพื่อสนับสนุนครูและบุคคลทางการศึกษาในชีวิตประจำวันในภาวะวิกฤติและเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวม ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงสถานพยาบาล กองทุนและมูลนิธิของคุรุสภา การยกย่องและเชิดชูเกียรติครู สวัสดิการค่าเดินทางสวัสดิการอุปโภคบริโภค และโครงการสำหรับครูและเจ้าหน้าที่สูงวัย

3.2.2 สวัสดิการและสวัสดิการที่ยืดหยุ่น นำเสนอสวัสดิการและสวัสดิการที่หลากหลายซึ่งครูและบุคคลทางการศึกษาสามารถเลือกได้ตามความต้องการเฉพาะในช่วงต่าง ๆ ของชีวิต ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงสถานพยาบาล สิทธิประโยชน์ที่ยืดหยุ่นสาหรับช่วงชีวิตที่แตกต่างกันและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากข้อกำหนดทางกฎหมาย

จึงสรุปได้ว่า สวัสดิการผู้อำนวยการ ครู และบุคคลทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดีที่ครอบคลุมสำหรับครูและบุคคลทางการศึกษาในประเทศไทย โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายและให้สวัสดิการทั้งแบบบังคับและแบบยืดหยุ่นเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้อำนวยการ ครู และบุคคลทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 ร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและยืนยันกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายละเอียดของการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังจากนั้นสร้างแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถารศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งประกอบด้วย กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุดรธานี อุบลราชธานี และบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็น ผู้อำนวยการ จำนวน 198 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 792 คน รวมเป็น จำนวน 990 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 198 แห่ง

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการสำรวจ ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถาณศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2568 มีจำนวน ทั้งสิ้น 329 คน โดยเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 65 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 264 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ 33 บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 43) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา		รวม
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	
กาฬสินธุ์	วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนบัณฑิต วิทยาลัยอาชีวศึกษาไทยเทคเอเซีย วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการ กาฬสินธุ์ ไทย – เยอรมัน	3	12	15
ขอนแก่น	วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยเทคโนโลยีพลพณิชยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่น บริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีคุวานันท์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาคนตาบอด ขอนแก่น	6	24	30
ชัยภูมิ	วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเขียว วิทยาลัยเทคโนโลยีชัยภูมิ บริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีอีสาน บริหารธุรกิจ	3	12	15
นครพนม	วิทยาลัยเทคโนโลยีไทย – อินโดจีน วิทยาลัยเทคโนโลยีธาตุพนม วิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอร์ พัฒนศาสตร์	3	12	15

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา		รวม
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	
นครราชสีมา	วิทยาลัยเทคโนโลยีบัวใหญ่ วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการปากช่อง วิทยาลัยเทคโนโลยีชนะพลขันธ์ วิทยาลัยเทคโนโลยีช่างกลพณิชยการนครราชสีมา วิทยาลัยเทคโนโลยีบัวใหญ่ วิทยาลัยเทคโนโลยีมารีย์บริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย คง	7	28	35
บึงกาฬ	วิทยาลัยเทคโนโลยีโซ่พิสัย วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย บึงกาฬ วิทยาลัยเทคโนโลยีเอ็น – เทคอินเตอร์เนชั่นแนล วิทยาลัยเทคโนโลยีเอ็น – เทคบริหารธุรกิจปากคาด วิทยาลัยอาชีวะศึกษาพรเจริญ	4	20	24
บุรีรัมย์	วิทยาลัยอาชีวศึกษานาฏศิลป์และการท่องเที่ยวบุรีรัมย์	1	4	5
มหาสารคาม	วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการมหาสารคาม	1	4	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา		รวม
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	
มุกดาหาร	วิทยาลัยอาชีวศึกษาดงหลวง วิทยาลัยอาชีวศึกษาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	2	8	10
ยโสธร	วิทยาลัยทคโนโลยียโสธรอินเตอร์เนชั่นแนล วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีพิพัฒน์อินเตอร์	2	8	10
ร้อยเอ็ด	วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย สุวรรณภูมิ วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการโพนทอง วิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอร์เอเชีย	3	12	15
เลย	วิทยาลัยเทคโนโลยีสิริปัญญาบริหารธุรกิจ	1	4	5
ศรีษะเกษ	วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีสะเกษบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสัมมาสิขาศรีษะอโศก วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีสะเกษบริหารธุรกิจกันทรลักษ์ วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการราษีไศล	4	16	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา		รวม
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	
หนองคาย	วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคโนโลยีวิชาชีพท่าบ่อ วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย วิทยาลัยเทคโนโลยีโพนพิสัย	4	16	20
หนองบัวลำภู	วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย	1	4	5
สุรินทร์		–	–	–
อำนาจเจริญ		–	–	–
สกลนคร	วิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิควิชาชีพสกลนคร วิทยาลัยเทคโนโลยีเอ็น – เทคบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคภูพาน วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือสกลนคร วิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบ้านม่วง วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน วิทยาลัยเทคโนโลยีแดนสยาม	12	48	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา		รวม
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	
	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย วิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาการท่องเที่ยวและการโรงแรมสกลนคร			
อุดรธานี	วิทยาลัยเทคโนโลยีภูมิพิชญ วิทยาลัยเทคโนโลยีบ้านจั่น โรงเรียนช่างกลอุดรธานี วิทยาลัยเทคโนโลยีสันตพล วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบ้านดุง วิทยาลัยเทคโนโลยีน้ำโสม	6	24	30
อุบลราชธานี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยเทคโนโลยีราชพฤกษ์	2	8	10
รวม		65	264	329

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล

1.2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการในสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข

1.2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ตรวจสอบแนะนำเพื่อยืนยันองค์ประกอบ ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการ ผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน กลุ่มผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน กลุ่มผู้บริหารสถาณศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยท่องเที่ยวและการโรงแรม

4) นายปณิธาน ตึงตระกูล ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีโซ่พิสัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

5) ดร.อิสรพงษ์ อุประ ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบ้านม่วง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

6) นายกิตติภาคย์ ผางละมัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

7) นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8) นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

9) นายสรศักดิ์ สุทธิแพทย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพรเจริญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

10) ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.2.2.3 สร้างข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2.2.4 นำแบบสอบถามใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการ ผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน กลุ่มผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน กลุ่มผู้บริหารสถาณศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมาร ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยท่องเที่ยวและการโรงแรม

4) ดร.อิสรพงษ์ อุประ ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบ้านม่วง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

5) นายกิตติภาคย์ ผางละมัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.2.2.5 ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากการหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency: IOC) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC = .50 – 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 72) และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่าค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง .80 – 1.00 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 50 คน จาก 10 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีสายมิตรนครราชสีมา วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย ละหานทราย วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย ขุขันธ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาพลาญข่อย วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีอำนาจเจริญ วิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ วิทยาลัยอาชีวศึกษากาฬสินธุ์ วิทยาลัยเทคโนโลยีมุกดาหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกวรรณ แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น จากการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.95 และมีความเชื่อมั่น .996 จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2.4 การเก็บรวบรวม ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย ไปยังผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้

1.2.5.1 สถิติเบื้องต้น วิเคราะห์ข้อ มูลโดยใช้สถิติเบื้องต้นเพื่อให้รู้ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และสภาพของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2.5.2 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย การกำหนดค่าคะแนนในการตอบแบบสอบถาม ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรสีะอาด, 2560, หน้า 52)

1.2.5.3 การกำหนดค่าคะแนน ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

1.2.5.4 การแปลผลคะแนน สำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตราฐานเพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 52)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 4 ร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. นำผลที่ได้จากการศึกษา ระยะที่ 1 ได้แก่ความต้องการจำเป็น และการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดทำร่างกลยุทธ์ ตามองค์ประกอบ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกตามองค์ประกอบได้ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

1.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

1.3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

1.4 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างและยืนยันกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. จัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Seminar) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ท่าน เพื่อการสร้างและยืนยันกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกหรือที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน กลุ่มผู้บริหารการศึกษา ผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 คน และรองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน ดังนี้

1.1 ดร.ธีระ ภูดี อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ดร.บดินทร์ นารถโคษา อาจารย์บัณฑิตพิเศษ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

1.5 ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.6 นายปณิธาน ตึงตระกูล ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีโซ่พิสัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.7 นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.8 นายทนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.9 นายสรศักดิ์ สุทธิแพทย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพรเจริญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.10 นายจักรัตน์ หรรษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย บึงกาฬ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.11 นายวายุภักดิ์ ศรีพรหมษา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเอ็น – เทคบริหารธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คนเพื่อยืนยันและประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกหรือที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 3 คน กลุ่มผู้บริหารการศึกษาผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 คน และรองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน ดังนี้

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.4 ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

1.1.5 นายปณิธาน ตึงตระกูล ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีโซ่พิสัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.1.6 นาย จักรัตน์ หรรษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย บึงกาฬ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.1.7 นายวายุภักดิ์ ศรีพรหมษา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเอ็น – เทคบริหารธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.1.8 นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.1.9 นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.1.10 นายสรศักดิ์ สุทธิแพทย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพรเจริญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ มากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ มาก

3 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ น้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ น้อยที่สุด

ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์การประเมินโดยนำค่าเฉลี่ยไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์วิเคราะห์ผลการประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 52) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

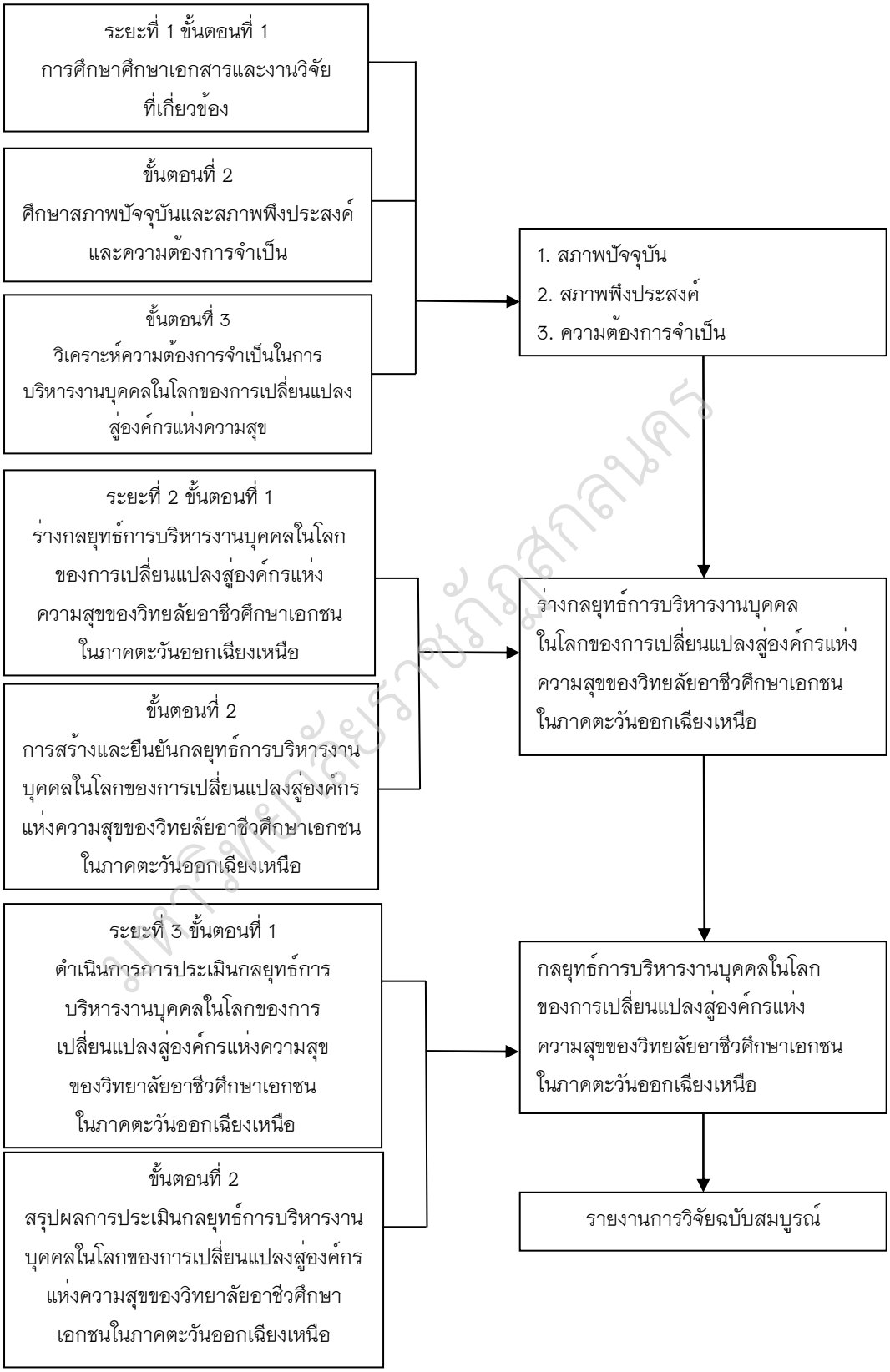
2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 ร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและยืนยันกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน
%	แทน	ร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาและองค์ประกอบของกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

1.3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

1.4 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 ผลศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	หญิง	145	44.07
	ชาย	184	55.93
	รวม	329	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่า 35 ปี	27	8.21
	35 – 45 ปี	153	46.50
	46 – 55 ปี	144	43.76
	มากกว่า 55 ปี	5	1.52
	รวม	329	100.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	51	15.50
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	278	84.50
	รวม	329	100.00
4. ระดับที่เปิดสอน	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	112	34.04
	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	217	65.96
	รวม	329	100.00
5. ประสบการณ์การณ์ในการบริหารสถาศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี	19	5.78
	ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	127	38.60
	ตั้งแต่ 11 – 20 ปี	161	48.94
	มากกว่า 20 ปี	22	6.69
	รวม	329	100.00
6. ขนาดของวิทยาลัย (จำนวนนักเรียน)	วิทยาลัยขนาดเล็ก (น้อยกว่า 1,000 คน)	291	88.45
	วิทยาลัยขนาดกลาง (1,001 – 2,400 คน)	27	8.21
	วิทยาลัยขนาดใหญ่ (มากกว่า 2,401 คน)	11	3.34
	รวม	329	100.00

จากตาราง 12 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน ส่วนมากเป็นผู้ชาย จำนวน 184 คนคิดเป็นร้อยละ 55.9 มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีสถานภาพดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 278 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีลักษณะวิทยาลัยที่เปิดสอนคือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 217 วิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คิดเป็นร้อยละ 66 มีประสบการณ์ในการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 11 – 20 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 ส่วนใหญ่เป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก (น้อยกว่า 1,000 คน) จำนวน 291 คิดเป็นร้อยละ 88.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์เพื่อหาความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์เพื่อหาความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน	3.354	.841	ปานกลาง	4.546	.523	มากที่สุด
2	การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่	3.351	.870	ปานกลาง	4.554	.522	มากที่สุด
3	การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน	3.373	.839	ปานกลาง	4.582	.517	มากที่สุด
4	การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข	3.359	.857	ปานกลาง	4.594	.506	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
5	การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต	3.387	.846	ปานกลาง	4.600	.515	มากที่สุด
รวม		3.365	.851	ปานกลาง	4.575	.517	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.365) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต ($\bar{X}$ = 3.387) การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.373) และการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข ($\bar{X}$ = 3.359)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.575) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต ($\bar{X}$ = 4.600) การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข ($\bar{X}$ = 4.594) การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.582)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	3.400	.958	ปานกลาง	4.56	.572	มากที่สุด
2	มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทและนโยบาย	3.390	.908	ปานกลาง	4.56	.643	มากที่สุด
3	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคคลที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	3.340	.947	ปานกลาง	4.54	.619	มากที่สุด
4	มีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความไม่แน่นอนและความผันผวน	3.320	.903	ปานกลาง	4.54	.648	มากที่สุด
5	มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน	3.360	.950	ปานกลาง	4.56	.613	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	มีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคคล	3.360	.926	ปานกลาง	4.57	.616	มากที่สุด
7	มีการปรับโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ให้ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.340	.956	ปานกลาง	4.54	.676	มากที่สุด
8	การจัดสรรกำลังคนคำนึงถึงภาระงานที่เหมาะสมและความสุขของบุคคล	3.330	.931	ปานกลาง	4.52	.639	มากที่สุด
รวม		3.354	.841	ปานกลาง	4.546	.523	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.354) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.400) มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทและนโยบาย ($\bar{X}$ = 3.390) มีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X}$ = 3.360)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.546) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคคล ($\bar{X}$ = 4.570) มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.560) และมีการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทและนโยบาย ($\bar{X}$ = 4.560)

ตาราง 15 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	มีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	3.340	.936	ปานกลาง	4.540	.657	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ	3.340	.934	ปานกลาง	4.520	.625	มากที่สุด
3	การคัดเลือกพิจารณาคุณค่า ทัศนคติ และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ	3.300	.964	ปานกลาง	4.530	.667	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4	มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.350	.988	ปานกลาง	4.530	.619	มากที่สุด
5	ใช้ช่องทางการสรรหาที่หลากหลายและทันสมัย	3.330	.970	ปานกลาง	4.560	.607	มากที่สุด
6	สื่อสารภาพลักษณ์และคุณค่าของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.370	.951	ปานกลาง	4.580	.610	มากที่สุด
7	สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อดึงดูดบุคคลคุณภาพ	3.360	.920	ปานกลาง	4.540	.643	มากที่สุด
8	มีกระบวนการคัดเลือกที่รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม	3.350	.971	ปานกลาง	4.560	.613	มากที่สุด
9	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล	3.380	.956	ปานกลาง	4.570	.597	มากที่สุด
10	พิจารณาทักษะดิจิทัลและการปรับตัวเป็นเกณฑ์สำคัญ	3.360	.947	ปานกลาง	4.560	.602	มากที่สุด
11	ประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน	3.370	.958	ปานกลาง	4.600	.596	มากที่สุด
12	คัดเลือกบุคคลที่เปิดรับนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.370	.945	ปานกลาง	4.560	.651	มากที่สุด
	รวม	3.351	.870	ปานกลาง	4.554	.522	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.351) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ($\overline{X}$ = 3.380) คัดเลือกบุคคลที่เปิดรับนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\overline{X}$ = 3.370) และสื่อสารภาพลักษณ์และคุณค่าของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.370)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.554) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.600) สื่อสารภาพลักษณ์และคุณค่าของสถานศึกษาอย่างชัดเจน คือ ($\overline{X}$ = 4.580) และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.570)

ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\overline{X}$	SD	ระดับ	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	บุคคลแสวงหาความรู้ใหม่และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ	3.380	.909	ปานกลาง	4.550	.684	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
2	บุคคลนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นรูปธรรม	3.380	.914	ปานกลาง	4.580	.630	มากที่สุด
3	บุคคลเปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.360	.939	ปานกลาง	4.580	.635	มากที่สุด
4	บุคคลมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร	3.370	.932	ปานกลาง	4.590	.589	มากที่สุด
5	บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ ตามแผนพัฒนาขององค์กร	3.420	.904	ปานกลาง	4.590	.609	มากที่สุด
6	บุคคลสามารถนำผลจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลงาน	3.360	.953	ปานกลาง	4.590	.594	มากที่สุด
7	บุคคลแสดงให้เห็นถึงทักษะการทำงานที่พัฒนาเพิ่มขึ้นภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมหรือพัฒนา	3.410	.917	ปานกลาง	4.610	.596	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8	บุคคลมีความกระตือรือร้นในการเสนอแนวคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ จากการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานและองค์กร	3.340	.908	ปานกลาง	4.590	.628	มากที่สุด
9	บุคคลใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	3.370	.922	ปานกลาง	4.580	.615	มากที่สุด
10	บุคคลมีทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงาน	3.330	.905	ปานกลาง	4.600	.612	มากที่สุด
11	บุคคลประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนและพัฒนากระบวนการทำงาน	3.400	.892	ปานกลาง	4.560	.587	มากที่สุด
12	บุคคลแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าลองและพัฒนานวัตกรรมในการทำงานหรือการจัดการศึกษา	3.350	.932	ปานกลาง	4.580	.595	มากที่สุด
รวม		3.373	.839	ปานกลาง	4.582	.517	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.373) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอตามแผนพัฒนาขององค์กร ($\overline{X}$ = 3.420) บุคคลแสดงให้เห็นถึงทักษะการทำงานที่พัฒนาเพิ่มขึ้นภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมหรือพัฒนา ($\overline{X}$ = 3.410) และบุคคลประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพลดขั้นตอนและพัฒนากระบวนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.400)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.582) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคคลแสดงให้เห็นถึงทักษะการทำงานที่พัฒนาเพิ่มขึ้นภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมหรือพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.610) บุคคลมีทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.600) บุคคลมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.590)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.380	.953	ปานกลาง	4.630	.571	มากที่สุด
2	ผู้บริหารให้การสนับสนุน แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.400	.964	ปานกลาง	4.570	.596	มากที่สุด
3	ผู้บริหารแสดงความเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพคุณค่าในความเป็นมนุษย์ของบุคคล	3.350	.958	ปานกลาง	4.590	.614	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสัมพันธ์เชิงบวก	3.340	.927	ปานกลาง	4.570	.635	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีแนวทางหรือแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม	3.360	.893	ปานกลาง	4.590	.594	มากที่สุด
6	บุคคลได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม พัฒนาและเพิ่มพูนสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ	3.330	.947	ปานกลาง	4.590	.579	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
7	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษา	3.330	.931	ปานกลาง	4.590	.614	มากที่สุด
8	บุคคลรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโต ความก้าวหน้า และความมั่นคงในวิชาชีพภายในสถานศึกษา	3.350	.948	ปานกลาง	4.600	.632	มากที่สุด
9	บุคคลมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและการปฏิบัติต่อกันภายในองค์การ	3.390	.928	ปานกลาง	4.600	.593	มากที่สุด
10	บุคคลรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	3.370	.955	ปานกลาง	4.600	.598	มากที่สุด
11	บุคคลมีแรงจูงใจและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จขององค์การ	3.370	.922	ปานกลาง	4.600	.597	มากที่สุด
12	บุคคลมีความตั้งใจที่จะคงอยู่และทำงานกับสถานศึกษาในระยะยาว	3.350	.945	ปานกลาง	4.610	.590	มากที่สุด
	รวม	3.359	.857	ปานกลาง	4.594	.506	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.359) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุน แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.400) บุคคลมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและการปฏิบัติต่อกันภายในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.390) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\overline{X}$ = 3.380)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.594) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\overline{X}$ = 4.630) บุคคลมีความตั้งใจที่จะคงอยู่และทำงานกับสถานศึกษาในระยะยาว ($\overline{X}$ = 4.610) และบุคคลมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและการปฏิบัติต่อกันภายในองค์การ ($\overline{X}$ = 4.600)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	มีการสื่อสารเกณฑ์และวิธีการประเมินผลให้บุคคลเข้าใจอย่างชัดเจน	3.390	.911	ปานกลาง	4.580	.630	มากที่สุด
2	บุคคลได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และนำไปใช้พัฒนางานได้	3.360	.930	ปานกลาง	4.600	.616	มากที่สุด
3	บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมิน	3.400	.948	ปานกลาง	4.610	.595	มากที่สุด
4	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาการทำงาน	3.420	.943	ปานกลาง	4.640	.569	มากที่สุด
5	ใช้เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับหน้าที่และสมรรถนะของตำแหน่งงาน	3.390	.934	ปานกลาง	4.600	.593	มากที่สุด
6	ผลการประเมินสะท้อนผลงานจริงและปราศจากอคติ	3.340	.907	ปานกลาง	4.590	.599	มากที่สุด
7	กระบวนการประเมินมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	3.400	.915	ปานกลาง	4.590	.618	มากที่สุด
8	บุคคลมีความเชื่อมั่นต่อความเป็นธรรมของระบบการประเมิน	3.400	.919	ปานกลาง	4.570	.635	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
9	ผลการประเมินถูกนำไปใช้วางแผนพัฒนาบุคคล	3.410	.893	ปานกลาง	4.600	.597	มากที่สุด
10	บุคคลได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพตามผลการประเมิน	3.360	.927	ปานกลาง	4.570	.601	มากที่สุด
11	การประเมินผลส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.410	.937	ปานกลาง	4.630	.560	มากที่สุด
12	บุคคลรับรู้ว่าการประเมินผลสนับสนุนการเติบโตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.360	.934	ปานกลาง	4.610	.605	มากที่สุด
	รวม	3.387	.846	ปานกลาง	4.600	.515	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.387) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.420) ผลการประเมินถูกนำไปใช้วางแผนพัฒนาบุคคล ($\bar{X}$ = 3.410) และการประเมินผลส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X}$ = 3.410)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.600) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

เพื่อร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.640) การประเมินผลส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.630) และบุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมิน ($\overline{X}$ = 4.610)

ขั้นตอนที่ 3 ผลศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เพื่อเรียงลำดับความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ตาราง 19 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI $_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	$\overline{X}$	SD	ระดับ		
การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน	3.354	.841	ปานกลาง	4.546	.523	มากที่สุด	.355	5
การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่	3.351	.870	ปานกลาง	4.554	.522	มากที่สุด	.359	2
การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน	3.373	.839	ปานกลาง	4.582	.5175	มากที่สุด	.358	3
การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข	3.359	.857	ปานกลาง	4.594	.506	มากที่สุด	.367	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต	3.387	.846	ปานกลาง	4.600	.515	มากที่สุด	.358	4
รวม	3.365	.827	ปานกลาง	4.575	.486	มากที่สุด	.359	

จากตาราง 19 ค่าความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน โดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง .355 – .367 โดยภาพรวมเฉลี่ย ($PNI_{modified}$ = .359) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อยดังนี้ การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข ($PNI_{modified}$ = .367) การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ($PNI_{modified}$ = .359) การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน ($PNI_{modified}$ = . .358) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต ($PNI_{modified}$ = .358) การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน ($PNI_{modified}$ = .355)

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 4 ผลการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำกลยุทธ์

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำกลยุทธ์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ได้ 6 องค์ประกอบ คือ

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งหน่วยงานสามารถบรรลุได้

1.2 พันธกิจ (Mission) หมายถึง การกำหนดกรอบหรือขอบเขตของการดำเนินงานขององค์กร

1.3 เป้าหมาย (Goal) หมายถึง ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นที่แสดงเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์

1.4 กลยุทธ์ (Strategic) หมายถึง แผนการ แนวทางและวิธีการดำเนินการ หรือแนวทางดำเนินงานขององค์กรเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.5 วิธีดำเนินการ (Operational Guidelines/Projects) หมายถึง กลวิธีหรือรูปแบบกิจกรรม หรือแผนงานการดำเนินการที่กำหนดอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกรอบนำทางไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

1.6 ตัวชี้วัด (Indicators) หมายถึง การกำหนดตัวบ่งบอกหรือค่าที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณที่สะท้องความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) กลยุทธ์ 5) วิธีดำเนินการ 6) ตัวชี้วัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างและยืนยันกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(ร่าง) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) วิธีดำเนินการ 5) ตัวชี้วัด 6) กลยุทธ์ แยกตามองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข 5 ด้าน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น อธิบายได้ 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับโลกของการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสู่องค์กรแห่งความสุขและความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

พันธกิจที่ 1: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 2: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งสรรหาบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้และพัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 3: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 4: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ทันสมัย และมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 5: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ความสุขในการทำงาน และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคคล เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ส่วนที่ 2 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ได้แก่ 1. นายกิตติภาคย์ ผางละมัย ผู้อำนวยการอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา 3. ดร.อิสรพงษ์ อุประ ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบ้านม่วง สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา 4. ดร.ธนรัตน์ ตีรสวัสดิชัย ผู้อำนวยการอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา 5. นายปณิธาน ตึงตระกูล ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีโซ่พิสัย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา 6. นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา 7. นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ตัวชี้วัด กลยุทธ์ 5 ด้าน เรียงลำดับตามตามต้องการจำเป็น อธิบายดังนี้

ด้านที่ 1 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

ตาราง 20 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. บุคคลมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตที่เอื้อต่อความสุขของบุคคล	1. พัฒนาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1.1 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย สะดวก และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 1.2 ส่งเสริมกิจกรรม Happy Workplace และ Healthy Organization 1.3 พัฒนาระบบดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคคล 1.4 ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work – Life Balance)	1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป และมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00 2. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความสัมพันธ์ในการทำงาน 3. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตสุขภาวะ และความสุขในการทำงานที่สถานศึกษาจัดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
2. บุคคลได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าและการเติบโตในวิชาชีพ 2.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 2.2 พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) 2.3 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล 2.4 สนับสนุนการศึกษาต่อ การอบรม และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	1. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและมีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนที่กำหนด 2. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 รับรู้ถึงความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและโอกาสการเติบโตภายในองค์กร
3.สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกัน	3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม 3.1 เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ 3.2 พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไปและเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 2. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		3.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3.4 จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในองค์กร	3. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาองค์กรหรือกิจกรรมส่วนรวมของสถานศึกษา
4. บุคคลมีความผูกพันภาคภูมิใจและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบสวัสดิการแรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ	4. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 4.1 จัดระบบการให้รางวัลและการยกย่องบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 4.2 ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน 4.3 พัฒนาระบบสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล 4.4 สร้างระบบการยอมรับและให้คุณค่าต่อความสำเร็จของบุคคล	1. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความพึงพอใจต่อระบบสวัสดิการแรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
5. อัตราการคงอยู่ของบุคคลเพิ่มขึ้นและอัตราการลาออกลดลงอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันและการธำรงรักษาบุคคลคุณภาพสู่ความยั่งยืนขององค์กร	5. เสริมสร้างความผูกพันและการคงอยู่ของบุคคล 5.1 สำรวจความสุขและความผูกพันของบุคคลอย่างต่อเนื่อง 5.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการดูแลบุคคลในทุกช่วงอายุงาน 5.3 ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership) 5.4 จัดทำแผนการธำรงรักษาบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention Program)	1. อัตราการคงอยู่ของบุคคล (Retention Rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ต่อปี 2. อัตราการลาออกของบุคคลลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา 3. สถานศึกษามีระบบบริหารและธำรงรักษาบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention System) และสามารถรักษาบุคคลกลุ่มเป้าหมายไว้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลปัตต์

ด้านที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

ตาราง 21 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. สถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนและสรรหากำลังคนเชิงรุกที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	1. พัฒนาระบบวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ 1.1 วิเคราะห์อัตรากำลังและภารกิจของสถานศึกษา 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 1.3. กำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง 1.4 จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนและความต้องการบุคคล	1. ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมีการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่ชัดเจนตามกรอบสมรรถนะของสถานศึกษา 2. ร้อยละ 90 ของตำแหน่งงานสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลได้ตรงตามคุณสมบัติและสมรรถนะที่กำหนด
2. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกมีทักษะด้านดิจิทัลนวัตกรรม	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับกระบวนการสรรหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	2. พัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 2.1 จัดทำระบบ E – Recruitment 2.2 พัฒนาฐานข้อมูลผู้สมัครงานออนไลน์	1. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาและคัดเลือกลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เหมาะสม	และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส	2.3 ใช้สื่อดิจิทัลและเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ 2.4 สร้างระบบติดตามสถานะการสมัครงานแบบออนไลน์	2. ร้อยละ 100 ของกระบวนการสรรหาใช้ระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน
3. ระบบสรรหาและคัดเลือกมีความรวดเร็วโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	กลยุทธ์ที่ 3 คัดเลือกบุคคลบนฐานสมรรถนะ คุณค่า และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	3. พัฒนาระบบคัดเลือกตามสมรรถนะและคุณค่าขององค์กร 3.1 จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) 3.2 พัฒนาระบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Interview) 3.3 ประเมินทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการปรับตัว 3.4 ประเมินค่านิยม ทัศนคติ และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	1. ร้อยละ 85 ของผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก 2. ร้อยละ 80 ของบุคคลใหม่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับดีขึ้นไปภายในปีแรกของการปฏิบัติงาน
4. สถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่บุคคล	กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4. สร้างเครือข่ายเพื่อดึงดูดบุคคลคุณภาพ 4.1 สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการ	1. สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือด้านการสรรหาและพัฒนาบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
คุณภาพต้องการเข้าร่วมงาน	และภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคคลคุณภาพ	4.2 จัดโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและโครงการครูรุ่นใหม่ 4.3 จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์องค์กรเชิงรุก 4.4 พัฒนา Employer Branding ของสถานศึกษา	เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ปีละ 3 เครือข่าย
5. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกสามารถปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมองค์กร มีความผูกพัน และมีความสุขในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการปรับตัว การเรียนรู้ และความสุขในการทำงานของบุคคลใหม่เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน	5. พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและการปรับตัวของบุคคลใหม่ 5.1 จัดโครงการปฐมนิเทศบุคคลใหม่ 5.2 จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) 5.3 ส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 5.4 ติดตามและประเมินผลการปรับตัวของบุคคลใหม่ในช่วงทดลองงาน	1. ร้อยละ 85 ของบุคคลใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานได้ภายใน 6 เดือนแรก 2. ระดับความพึงพอใจของบุคคลใหม่ต่อระบบสรรหาคัดเลือก และการปฐมนิเทศอยู่ในระดับมากขึ้นไป 3. อัตราการคงอยู่ของบุคคลใหม่หลังการปฏิบัติงานครบ 2 ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

ตาราง 22 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. บุคคลมีสมรรถนะด้านวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลเชิงรุกตามความต้องการและศักยภาพรายบุคคล	1. พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลรายบุคคล 1.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) 1.2 วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analysis) 1.3 จัดทำฐานข้อมูลสมรรถนะบุคคล 1.4 กำหนดเส้นทางการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	1. ร้อยละ 100 ของบุคคลมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 2. ร้อยละ 90 ของบุคคลได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด 3. ร้อยละ 85 ของบุคคลมีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา
2. บุคคลสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	2. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2.1 จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2.2 พัฒนาระบบคลังความรู้ดิจิทัล (Knowledge Management) 2.3 สนับสนุนการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และการเรียนรู้ออนไลน์ 2.4 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ	1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
3.สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ และการพัฒนาร่วมกัน	กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับทักษะดิจิทัลเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง	3. พัฒนาทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง 3.1 พัฒนาหลักสูตร Upskill และ Reskill ด้านดิจิทัล 3.2 ส่งเสริมการใช้ AI เทคโนโลยีดิจิทัล และแพลตฟอร์มการเรียนรู้สมัยใหม่ 3.3 สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการบริหาร 3.4 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา	1. ร้อยละ 80 ของบุคคลสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน 2. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 20
4. บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล 4.1 ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนา	1. ร้อยละ 90 ของบุคคลได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด 2. ร้อยละ 85 ของบุคคลมีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		4.2 ติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 4.3 ประเมินผลลัพธ์ด้านสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงาน 4.4 จัดทำรายงานผลการพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่อง	
5. บุคคลมีความสุข ความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความสุขคุณภาพชีวิตและความผูกพันในการทำงานเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	5. ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5.1 จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน 5.2 ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 5.3 พัฒนาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างแรงจูงใจ 5.4 ส่งเสริมสุขภาวะทางกาย จิตใจ และสังคมของบุคคล	1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

ตาราง 23 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. บุคคลได้รับการประเมินผลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	1. พัฒนาระบบการประเมินผลตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ 1.1 จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) สำหรับทุกตำแหน่ง 1.2 กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา 1.3 พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ 1.4 ทบทวนและปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละ 100 ของบุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบและเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดอย่างครบถ้วนในแต่ละรอบการประเมิน 2. ร้อยละ 90 ของบุคคลมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. ร้อยละ 90 ของบุคคลมีความเชื่อมั่นว่าระบบการประเมินผลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
2. บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการใช้ข้อมูลย้อนกลับ การโค้ช และการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง	2. พัฒนาระบบข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา 2.1 ส่งเสริมการประเมินแบบ 360 องศา 2.2 จัดระบบการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Performance Feedback) 2.3 จัดกิจกรรม Coaching และ Mentoring อย่างต่อเนื่อง 2.4 ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคคล	1. ร้อยละ 100 ของบุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบภายหลังการประเมิน 2. ร้อยละ 85 ของบุคคลสามารถนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. ร้อยละ 85 ของบุคคลมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนา
3. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา	กลยุทธ์ที่ 3 เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ	3. เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ 3.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จากผลการประเมิน	1. ร้อยละ 100 ของบุคคลมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ร้อยละ 85 ของบุคคลมีผลการประเมินสมรรถนะหรือผลการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
รายบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม	และแผนพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบ	3.2 กำหนดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะตามผลการประเมิน 3.3 ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนารายบุคคล 3.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	ปฏิบัติงานสูงขึ้นจากกรอบการประเมินครั้งก่อน 3. ร้อยละ 80 ของบุคคลได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนดจากผลการประเมิน
4. บุคคลมีความเชื่อมั่นและความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงข้อมูล	4. พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน 4.1 พัฒนาระบบ E – Performance Management 4.2 จัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ 4.3 พัฒนาระบบรายงานผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ 4.4 เชื่อมโยงข้อมูลการประเมินกับฐานข้อมูลการพัฒนาบุคคล	1. สถานศึกษามีระบบ E – Performance Management ที่สามารถใช้บริหารผลการปฏิบัติงานและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
5. ระบบการประเมินผลส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพันและความสุขในการทำงานของบุคคล	กลยุทธ์ที่ 5 ใช้ผลการประเมินเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพันและความสุขในการทำงาน	5. ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและคุณภาพชีวิตจากผลการประเมิน 5.1 เชื่อมโยงผลการประเมินกับ Career Path และ Succession Plan 5.2 ใช้ผลการประเมินประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 5.3 ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านการยอมรับและการให้คุณค่า 5.4 พัฒนาระบบสนับสนุนความสุขและความผูกพันในการทำงานจากข้อมูลผลการประเมิน	1. ร้อยละ 80 ของบุคคลรับรู้ว่าผลการประเมินมีส่วนช่วยต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาตนเอง 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป และเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 3. ระดับความสุขในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

ตาราง 24 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	1. พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ 1.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 1.3 วิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างองค์กร และความต้องการกำลังคนในอนาคต 1.4 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	1. สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับความเห็นชอบและนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุมระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 2. สถานศึกษาสามารถวางแผนและจัดสรรกำลังคนได้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของความต้องการทั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
2. สถานศึกษาสามารถคาดการณ์และวางแผนความต้องการกำลังคนและสมรรถนะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	2. พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคคล 2.1 จัดทำกรอบสมรรถนะสำหรับทุกตำแหน่ง 2.2 วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ 2.3 ประเมินศักยภาพและความพร้อมของบุคคลรายบุคคล 2.4 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	1. ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมีการกำหนดกรอบสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน 2. ร้อยละ 100 ของบุคคลได้รับการวิเคราะห์สมรรถนะและมีข้อมูลสารสนเทศรายบุคคลที่เป็นปัจจุบัน 3. ร้อยละ 90 ของบุคคลมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและความต้องการพัฒนาของตนเอง 4. ร้อยละ 85 ของบุคคลได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละปีการศึกษา 5. ร้อยละ 80 ของตำแหน่งสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
			ในองค์กรมีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และมีบุคคลที่มีศักยภาพเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอนาคต
3. มีระบบฐานข้อมูลบุคคลและสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องทันสมัยและสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้	กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	3. พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ 3.1 จัดทำฐานข้อมูลบุคคลแบบดิจิทัล 3.2 พัฒนาระบบ Human Resource Information System (HRIS) 3.3 จัดทำระบบรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ 3.4 เชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคคลกับระบบพัฒนา ประเมินผล และความก้าวหน้าในอาชีพ	1. สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์และระบบ HRIS ที่สามารถใช้ในการวางแผน ติดตาม และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
4. บุคคลได้รับการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน	4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล 4.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคล 4.2 เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4.3 พัฒนากลไกการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง 4.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน	1. ร้อยละ 85 ของบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล
5. บุคคลมีความสุข ความผูกพันและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ 5 เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน	5. เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะและความสุขในการทำงาน 5.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับบุคคลทุกคน 5.2 พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 5.3 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	1. ระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากขึ้นไป 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไปและเพิ่มขึ้นจากปีที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		5.4 ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work – Life Balance) 5.5 พัฒนาระบบสนับสนุนความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 3. ระดับความสุขในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00

ผลการยืนยันจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Seminar) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์ที่นำเสนอในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับโลกของการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสู่องค์กรแห่งความสุขและความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอความคิดเห็นในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ แต่ควรให้ข้อความให้สั้นลง ควรปรับเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ทันสมัย ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับโลกของการเปลี่ยนแปลง ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"... เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ แต่ควรให้ข้อความให้สั้นลง ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"... เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ แต่ควรปรับข้อความให้กระชับยิ่งขึ้น ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ อยากให้เพิ่มข้อความที่แสดงบุคลลากรที่ทำงานแล้วมีความสุข และอยากให้ปรับข้อความให้สั้นลง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...วิสัยทัศน์มีความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ควรย่อข้อความให้สั้นและเข้าใจง่ายกว่าเดิม.."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...โดยภาพรวมเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ แต่ควรปรับให้สื่อความได้อย่างกระชับและตรงประเด็น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นว่าทิศทางของวิสัยทัศน์มีความเหมาะสม แต่ควรเรียบเรียงให้กระชับมากขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...วิสัยทัศน์มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย อย่างไรก็ตามควรใช้ข้อความที่สั้นลงเพื่อให้อ่านง่าย..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับแนวคิดของวิสัยทัศน์ และเสนอให้ปรับถ้อยคำให้สั้นกระชับ และสื่อความชัดเจน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...วิสัยทัศน์มีความเหมาะสมในภาพรวม แต่ควรลดความยาวของข้อความเพื่อเพิ่มความชัดเจนในการสื่อสาร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับสาระสำคัญของวิสัยทัศน์ แต่ควรปรับถ้อยคำให้มีความกระชับมากขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 11, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

สรุปผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญด้านวิสัยทัศน์ดังนี้

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับโลกของการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจที่นำเสนอในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

พันธกิจที่ 1: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 2: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งสรรหาบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พันธกิจที่ 3: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 4: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ทันสมัย และมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 5: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ความสุขในการทำงานและการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคคล เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอความคิดเห็นในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

“...พันธกิจทั้ง 5 มาก ไปหรือไม่ ควรปรับลดหรือหรือปรับให้เข้ากับวิสัยทัศน์ เป็นขั้นตอน แต่ละพันธกิจมีแต่มุ่งส่งเสริมสถานศึกษา ควรปรับเป็นสถานศึกษาจัดให้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับการปรับพันธกิจให้ใช้ชัดเจน และตรงประเด็น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับการปรับปรุงพันธกิจให้มีความชัดเจนและตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...พันธกิจของวิทยาลัยควรที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานอาชีวศึกษา เช่น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลต่อผู้เรียนที่ดีขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...เห็นว่าการปรับพันธกิจให้กระชับและสื่อความได้ชัดเจน เป็นแนวทางที่เหมาะสม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับการปรับข้อความของพันธกิจให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และตรงประเด็น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นว่าพันธกิจควรได้รับการปรับถ้อยคำให้สื่อสารได้อย่าง ชัดเจนและกระชับยิ่งขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับการปรับพันธกิจเพื่อให้มีความชัดเจนและ สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการสื่อ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นว่าการปรับพันธกิจให้ใช้ถ้อยคำที่ชัดเจนและตรงประเด็น จะช่วยเพิ่มความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นว่าพันธกิจมีความเหมาะสม แต่ควรปรับถ้อยคำให้ชัดเจน และตรงประเด็นมากขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับการปรับปรุงพันธกิจ โดยเน้นการใช้ข้อความ ที่ชัดเจน กระชับ และตรงตามสาระสำคัญ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 11, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญด้านพันธกิจดังนี้

พันธกิจที่ 1 : จัดให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 2 : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งสรรหาบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 3: จัดให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 4: วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ทันสมัย และมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 5: วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ความสุขในการทำงาน และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคคล เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ส่วนที่ 2 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ วิธีดำเนินการ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ 5 ด้าน เรียงลำดับตามตามต้องการจำเป็น มีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอความคิดเห็นในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

“...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์ มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...ในกลยุทธ์ที่ 4 ควรระบุค่าจ้างและสวัสดิการให้ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับกับกลยุทธ์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...ตัวชี้วัดควรปรับให้เป็นระดับเดียวกัน ถ้ากำหนดร้อยละ 85 ก็ควรปรับให้เป็น ร้อยละ 85 ทั้งหมด และตัวเลขค่าเฉลี่ยควรใส่ระดับพึ่งพอใจด้วย ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของการดำเนินงานอย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 เพราะสามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นระบบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงเห็นด้วยกับการนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความชัดเจนและสอดรับกับเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 เนื่องจากมีทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารงาน จึงเห็นด้วยกับสาระสำคัญของกลยุทธ์ดังกล่าว..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสม โดยมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 11, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ 1 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขนำเสนอไว้ในตาราง 25 ดังนี้

ตาราง 25 ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ 1 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. บุคคลมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตที่เอื้อต่อความสุขของบุคคล	1. พัฒนาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1.1 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย สะดวก และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 1.2 ส่งเสริมกิจกรรม Happy Workplace และ Healthy Organization	1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไปและมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00 2. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		1.3 พัฒนาระบบดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคคล 1.4 ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work – Life Balance)	องค์กร และความสัมพันธ์ในการทำงาน 3. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความสุขในการทำงานที่สถานศึกษาจัดขึ้น
2. บุคคลได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าและการเติบโตในวิชาชีพ 2.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 2.2 พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) 2.3 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล 2.4 สนับสนุนการศึกษาต่อ การอบรม และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	1. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและมีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนที่กำหนด 2. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 รับรู้ถึงความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและโอกาสการเติบโตภายในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกัน	3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม 3.1 เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ 3.2 พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 3.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3.4 จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในองค์กร	1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป และเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 2. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาองค์กร หรือกิจกรรมส่วนรวมของสถานศึกษา
4. บุคคลมีความผูกพันภาคภูมิใจและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบสวัสดิการแรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ	4. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 4.1 จัดระบบการให้รางวัลและการยกย่องบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 4.2 ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน 4.3 พัฒนาระบบสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล	1. บุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความพึงพอใจต่อระบบสวัสดิการแรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		4.4 สร้างระบบการยอมรับและให้คุณค่าต่อความสำเร็จของบุคคล	
5. อัตราการคงอยู่ของบุคคลเพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกลดลงอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันและการธำรงรักษาบุคคลคุณภาพสู่ความยั่งยืนขององค์กร	5. เสริมสร้างความผูกพันและการคงอยู่ของบุคคล 5.1 สำรวจความสุขและความผูกพันของบุคคลอย่างต่อเนื่อง 5.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการดูแลบุคคลในทุกช่วงอายุงาน 5.3 ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership) 5.4 จัดทำแผนการธำรงรักษาบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention Program)	1. อัตราการคงอยู่ของบุคคล (Retention Rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ต่อปี 2. อัตราการลาออกของบุคคลลดลงน้อยกว่าร้อยละ 10 เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา 3. สถานศึกษามีระบบบริหารและธำรงรักษาบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention System) และสามารถรักษาบุคคลกลุ่มเป้าหมายไว้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

ด้านที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอความคิดเห็นในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

“...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 เพราะมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสม โดยมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...ในตัวชี้วัดสถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือด้านการสรรหาและพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ปีละ 3 เครือข่าย ควรปรับในตัวชี้วัดนี้ เนื่องจากวิทยาลัยไม่จำเป็นต้องมีเครือข่ายความร่วมมือด้านการสรรหา มันไม่จำเป็นต่อวิทยาลัยเพราะมันไม่เหมือนหาสถานประกอบการที่จะส่งนักเรียนไปฝึกงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 เพราะสามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นระบบ ในตัวชี้วัด ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของการดำเนินงานอย่างชัดเจน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 เพราะสามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นระบบ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงเห็นด้วยกับการนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความชัดเจนและสอดรับกับเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 เนื่องจากมีทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารงาน จึงเห็นด้วยกับสาระสำคัญของกลยุทธ์ดังกล่าว..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 11 สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่นำเสนอไว้ในตาราง 26 ดังนี้

ตาราง 26 ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. สถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนและสรรหากำลังคนเชิงรุกที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา	1. พัฒนาระบบวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ 1.1 วิเคราะห์อัตรากำลังและภารกิจของสถานศึกษา 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 1.3 กำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง	1. ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมีการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่ชัดเจนตามกรอบสมรรถนะของสถานศึกษา 2. ร้อยละ 90 ของตำแหน่งงานสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลได้

ตาราง 26 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	สถานศึกษา	1.4 จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนและความต้องการบุคคล	ตรงตามคุณสมบัติและสมรรถนะที่กำหนด
2. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกมีทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เหมาะสม	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับกระบวนการสรรหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส	2. พัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 2.1 จัดทำระบบ E – Recruitment 2.2 พัฒนาฐานข้อมูลผู้สมัครงานออนไลน์ 2.3 ใช้สื่อดิจิทัลและเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ 2.4 สร้างระบบติดตามสถานะการสมัครงานแบบออนไลน์	1. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาและคัดเลือกลดลงน้อยกว่าร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา 2. ร้อยละ 50 ของกระบวนการสรรหาใช้ระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน
3. ระบบสรรหาและคัดเลือกมีความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	กลยุทธ์ที่ 3 คัดเลือกบุคคลบนฐานสมรรถนะ คุณค่า และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	3. พัฒนาระบบคัดเลือกตามสมรรถนะและคุณค่าขององค์กร 3.1 จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) 3.2 พัฒนาระบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Interview) 3.3 ประเมินทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการปรับตัว	1. ร้อยละ 85 ของผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก 2. ร้อยละ 85 ของบุคคลใหม่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับดีขึ้นไปภายในปีแรกของการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		3.4 ประเมินค่านิยม ทัศนคติและความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	
4. สถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่บุคคลคุณภาพต้องการเข้าร่วมงาน	กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือและภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคคลคุณภาพ	4. สร้างเครือข่ายเพื่อดึงดูดบุคคลคุณภาพ 4.1 สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการ 4.2 จัดโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและโครงการครูรุ่นใหม่ 4.3 จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์องค์กรเชิงรุก 4.4 พัฒนา Employer Branding ของสถานศึกษา	1. สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือด้านการสรรหาและพัฒนาบุคคลดีขึ้น ระดับการสรรหาบุคคลได้รวดเร็วขึ้น ร้อยละ 85
5. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกสามารถปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมองค์กร มีความผูกพันและมีความสุขในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการปรับตัว การเรียนรู้ และความสุขในการทำงานของบุคคลใหม่เพื่อสร้างความ	5. พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและการปรับตัวของบุคคลใหม่ 5.1 จัดโครงการปฐมนิเทศบุคคลใหม่ 5.2 จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	1. ร้อยละ 85 ของบุคคลใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานได้ภายใน 6 เดือนแรก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	ผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน	5.3 ส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 5.4 ติดตามและประเมินผลการปรับตัวของบุคคลใหม่ในช่วงทดลองงาน	2. ระดับความพึงพอใจของบุคคลใหม่ต่อระบบสรรหา คัดเลือก และการปฐมนิเทศอยู่ในระดับมากขึ้นไป 3. อัตราการคงอยู่ของบุคคลใหม่หลังการปฏิบัติงานครบ 2 ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอความคิดเห็นในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

"...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...ควรเพิ่มเติมตัวชี้วัดในกลยุทธ์ที่ 5 ให้แสดงให้เห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมดี ค่าตอบแทนดี สวัสดิการดี เพื่อให้สอดคล้องกับบุคลากรมีความสุข ความผูกพัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสมและสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...ควรปรับคำในวิธีดำเนินงานในกลยุทธ์ที่ 2 จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดูเหมือนว่าจะเป็นการเพิ่มภาระงานครู อาจจะส่งผลทำให้ครูไม่มีความสุข ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ แต่ควรให้ข้อความให้สั้นลง ควรปรับเป็น วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับโลกของการเปลี่ยนแปลง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความครอบคลุมในทุกมิติของการบริหารงานบุคคล และตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับการกำหนดกลยุทธ์ทั้ง 5 เนื่องจากมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กรและเป้าหมายในระยะยาว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความชัดเจนในด้านทิศทางการดำเนินงาน และสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความครบถ้วนและเชื่อมโยงกับเป้าหมายของการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 11, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ 3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน นำเสนอไว้ในตาราง 27 ดังนี้

ตาราง 27 ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ 3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. บุคคลมีสมรรถนะด้านวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลเชิงรุกตามความต้องการและศักยภาพรายบุคคล	1. พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลรายบุคคล 1.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) 1.2 วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analysis) 1.3 จัดทำฐานข้อมูลสมรรถนะบุคคล 1.4 กำหนดเส้นทางการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	1. ร้อยละ 100 ของบุคคลมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 2. ร้อยละ 90 ของบุคคลได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด 3. ร้อยละ 85 ของบุคคลมีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา

ตาราง 27 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
2. บุคคลสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	2. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2.1 พัฒนาองค์กรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2.2 พัฒนาระบบคลังความรู้ดิจิทัล (Knowledge Management) 2.3 สนับสนุนการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และการเรียนรู้ออนไลน์ 2.4 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ	1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากขึ้นไป
3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้และการพัฒนาร่วมกัน	กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับทักษะดิจิทัลเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง	3. พัฒนาทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง 3.1 พัฒนาหลักสูตร Upskill และ Reskill ด้านดิจิทัล 3.2 ส่งเสริมการใช้ AI เทคโนโลยีดิจิทัล และแพลตฟอร์มการเรียนรู้สมัยใหม่	1. ร้อยละ 80 ของบุคคลสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		3.3 สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการบริหาร 3.4 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา	2. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 20
4. บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล 4.1 ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนา 4.2 ติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 4.3 ประเมินผลลัพธ์ด้านสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงาน 4.4 จัดทำรายงานผลการพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่อง	1. ร้อยละ 90 ของบุคคลได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด 2. ร้อยละ 85 ของบุคคลมีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
5. บุคคลมีความสุข ความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความสุข คุณภาพชีวิต และความผูกพันในการทำงานเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	5. ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5.1 จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน 5.2 ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 5.3 พัฒนาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างแรงจูงใจ 5.4 ส่งเสริมสุขภาวะทางกาย จิตใจ และสังคมของบุคคล	1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอความคิดเห็นในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

“...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 เนื่องจากสามารถใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสม ทั้งในด้านเนื้อหาและทิศทางการดำเนินงาน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของการดำเนินงานอย่างชัดเจน ให้ปรับแก้ ตรงคำว่า 360 องศาเป็นรอบด้าน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 เพราะสามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นระบบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสม โดยมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความชัดเจนและสอดรับกับเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสมและสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความครอบคลุมในทุกมิติของการบริหารงานบุคคลและตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“...เห็นด้วยกับการกำหนดกลยุทธ์ทั้ง 5 เนื่องจากมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กรและเป้าหมายในระยะยาว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 11, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต นำเสนอไว้ในตาราง 28 ดังนี้

ตาราง 28 ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. บุคคลได้รับการประเมินผลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	1. พัฒนาระบบการประเมินผลตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ 1.1 จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) สำหรับทุกตำแหน่ง 1.2 กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา 1.3 พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ 1.4 ทบทวนและปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละ 100 ของบุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบและเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดอย่างครบถ้วนในแต่ละรอบการประเมิน 2. ร้อยละ 90 ของบุคคลมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. ร้อยละ 90 ของบุคคลมีความเชื่อมั่นว่าระบบการประเมินผลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
2. บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการใช้ข้อมูลย้อนกลับการโค้ชและการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง	2. พัฒนาระบบข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา 2.1 ส่งเสริมการประเมินรอบด้าน 2.2 จัดระบบการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Performance Feedback) 2.3 จัดกิจกรรม Coaching และ Mentoring อย่างต่อเนื่อง 2.4 ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคคล	1. ร้อยละ 100 ของบุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบภายหลังการประเมิน 2. ร้อยละ 85 ของบุคคลสามารถนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. ร้อยละ 85 ของบุคคลมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
3. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม	กลยุทธ์ที่ 3 เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบ	3. เชื่อมโยงผลการประเมินสู่พัฒนาสมรรถนะ 3.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จากผลการประเมิน 3.2 กำหนดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะตามผลการประเมิน 3.3 ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนารายบุคคล 3.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	1. ร้อยละ 100 ของบุคคลมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ร้อยละ 85 ของบุคคลมีผลการประเมินสมรรถนะหรือผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นจากรอบการประเมินครั้งก่อน 3. ร้อยละ 80 ของบุคคลได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนดจากผลการประเมิน
4. บุคคลมีความเชื่อมั่นและความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงข้อมูล	4. พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน 4.1 พัฒนาระบบ E – Performance Management 4.2 จัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	1. สถานศึกษามีระบบ E – Performance Management ที่สามารถใช้บริหารผลการปฏิบัติงานและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		4.3 พัฒนาระบบรายงานผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ 4.4 เชื่อมโยงข้อมูลการประเมินกับฐานข้อมูลการพัฒนาบุคคล	เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ระบบการประเมินผลส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานของบุคคล	กลยุทธ์ที่ 5 ใช้ผลการประเมินเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน	5. ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและคุณภาพชีวิตจากผลการประเมิน 5.1 เชื่อมโยงผลการประเมินกับ Career Path และ Succession Plan 5.2 ใช้ผลการประเมินประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 5.3 ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านการยอมรับและการให้คุณค่า 5.4 พัฒนาระบบสนับสนุนความสุขและความผูกพันในการทำงานจากข้อมูลผลการประเมิน	1. ร้อยละ 80 ของบุคคลรับรู้ว่าผลการประเมินมีส่วนช่วยต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาตนเอง 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป และเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 3. ระดับความสุขในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน
ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอความคิดเห็นในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

"...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 แนะนำเพิ่มเติมในแต่ละด้านให้ตัดคำว่า การ ออก และในแต่ละด้านให้รวมเป้าประสงค์เป็นเป้าประสงค์เดียวในแต่ละด้าน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสม ทั้งในด้านเนื้อหา และทิศทางการดำเนินงาน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ควรเพิ่มในตัวชี้วัด เพื่อสอดคล้องกับความสุขของบุคคล..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์ แนะนำค่าตัวชี้วัดในกลยุทธ์ที่ 2 ควรปรับค่าตัวชี้วัดให้เท่ากัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 เพราะสามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นระบบ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 แนะนำปรับ คำในตัวบงชี้ คำว่า แผนสืบทอดตำแหน่ง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

"...เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 มีความชัดเจนและสอดรับกับเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“...เห็นด้วยกับกลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความเหมาะสมและสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...กลยุทธ์ทั้ง 5 มีความครอบคลุมในทุกมิติของการบริหารงานบุคคลและตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับการกำหนดกลยุทธ์ทั้ง 5 เนื่องจากมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กรและเป้าหมายในระยะยาว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 11, สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ, 3 กรกฎาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ 5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน นำเสนอไว้ในตาราง 29 ดังนี้

ตาราง 29 ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ 5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	1. พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ 1.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 1.3 วิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างองค์กร และความต้องการกำลังคนในอนาคต 1.4 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	1. สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับความเห็นชอบและนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรมครอบคลุมระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 2. สถานศึกษาสามารถวางแผนและจัดสรรกำลังคนได้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของความต้องการทั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
2. สถานศึกษาสามารถคาดการณ์และวางแผนความต้องการกำลังคนและสมรรถนะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	2. พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคคล 2.1 จัดทำกรอบสมรรถนะสำหรับทุกตำแหน่ง 2.2 วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ 2.3 ประเมินศักยภาพและความพร้อมของบุคคลรายบุคคล 2.4 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	1. ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมีการกำหนดกรอบสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน 2. ร้อยละ 100 ของบุคคลได้รับการวิเคราะห์สมรรถนะและมีข้อมูลสารสนเทศรายบุคคลที่เป็นปัจจุบัน 3. ร้อยละ 90 ของบุคคลมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและความต้องการพัฒนาของตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
			4. ร้อยละ 90 ของบุคคลได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละปีการศึกษา 5. ร้อยละ 80 ของตำแหน่งสำคัญในองค์กรมีการเตรียมบุคคลเพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญและมีบุคคลที่มีศักยภาพเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
3. มีระบบฐานข้อมูลบุคคลและสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้	กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	3. พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ 3.1 จัดทำฐานข้อมูลบุคคลแบบดิจิทัล 3.2 พัฒนาระบบ Human Resource Information System (HRIS) 3.3 จัดทำระบบรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ 3.4 เชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคคลกับระบบพัฒนา ประเมินผล และความก้าวหน้าในอาชีพ	1. สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์และระบบ HRIS ที่สามารถใช้ในการวางแผน ติดตาม และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
4. บุคคลได้รับการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน	4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล 4.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคล 4.2 เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4.3 พัฒนากลไกการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง 4.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน	1. ร้อยละ 85 ของบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
5. บุคคลมีความสุข ความผูกพัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ 5 เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน	5. เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะและความสุขในการทำงาน 5.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับบุคคลทุกคน 5.2 พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 5.3 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 5.4 ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work – Life Balance) 5.5 พัฒนาระบบสนับสนุนความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	1. ระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากขึ้นไป 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไปและเพิ่มขึ้น 3. ระดับความสุขในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 3 ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 6 ผลการการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน

ตาราง 30 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านวิสัยทัศน์ของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ
1.ด้านวิสัยทัศน์	1.1 “วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับโลกของการเปลี่ยนแปลง”	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
โดยภาพรวม		5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 30 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านวิสัยทัศน์ของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 ผลการประเมินด้านพันธกิจของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านพันธกิจ	พันธกิจที่ 1 : จัดให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	4.80	มากที่สุด	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 (ต่อ)

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	พันธกิจที่ 2 : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งสรรหาบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน และขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 (ต่อ)

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	พันธกิจที่ 3: จัดให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 (ต่อ)

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	พันธกิจที่ 4 : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ทันสมัย และมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน	4.70	0.48	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 (ต่อ)

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	พันธกิจที่ 5 : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะความสุขในการทำงาน และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคคล เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
โดยภาพรวม		4.82	0.39	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 31 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านพันธกิจของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายพันธกิจ พบว่า

พันธกิจที่ 1: จัดให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

พันธกิจที่ 2: วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งสรรหาบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

พันธกิจที่ 3: จัดให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

พันธกิจที่ 4: วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ทันสมัย และมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

พันธกิจที่ 5: วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ความสุขในการทำงาน และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคคล เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 32 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. บุคคลมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน	4.90	0.32	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2. บุคคลได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
4. บุคคลมีความผูกพันภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
5. อัตราการคงอยู่ของบุคคลเพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกลดลงอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.98	0.14	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 32 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายเป้าประสงค์ พบว่า

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคคลมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 2 บุคคลได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 3 สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 4 บุคคลมีความผูกพัน ภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 5 อัตราการคงอยู่ของบุคคลเพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกลดลงอย่างต่อเนื่อง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 (ต่อ)

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบสวัสดิการ แรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันและการธำรงรักษาบุคคลคุณภาพสู่ความยั่งยืนขององค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.98	0.14	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 33 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตที่เอื้อต่อความสุขของบุคคล ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกัน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบสวัสดิการ แรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันและการธำรงรักษาบุคคลคุณภาพสู่ความยั่งยืนขององค์กร ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 34 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. สถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกมีทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เหมาะสม	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 34 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. ระบบสรรหาและคัดเลือกมีความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	4.80	0.42	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
4.สถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่บุคคลคุณภาพต้องการเข้าร่วมงาน	4.80	0.42	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 34 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
5. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกสามารถปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมองค์กร มีความผูกพันและมีความสุขในการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.86	0.35	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 34 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายเป้าประสงค์ พบว่า

เป้าประสงค์ที่ 1 สถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 2 บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกมีทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เหมาะสม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 3 ระบบสรรหาและคัดเลือกมีความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 4 4.สถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่บุคคลคุณภาพต้องการเข้าร่วมงาน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 5 บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกสามารถปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมองค์กร มีความผูกพัน และมีความสุขในการทำงาน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 35 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนและสรรหากำลังคนเชิงรุกที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับกระบวนการสรรหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 (ต่อ)

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 3 คัดเลือกบุคคลบนฐานสมรรถนะ คุณค่าและความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	4.80	0.42	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือและภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคคลคุณภาพ	4.80	0.42	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 (ต่อ)

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการปรับตัว การเรียนรู้ และความสุขในการทำงานของบุคคลใหม่เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.86	0.35	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 35 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนและสรรหากำลังคนเชิงรุกที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับกระบวนการสรรหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 คัดเลือกบุคคลบนฐานสมรรถนะ คุณค่า และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือและภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคคลคุณภาพ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการปรับตัว การเรียนรู้ และความสุขในการทำงานของบุคคลใหม่เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. บุคคลมีสมรรถนะด้านวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
2. บุคคลสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ และการพัฒนาร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.9	0.32	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
4. บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
5. บุคคลมีความสุข ความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.94	0.24	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด	4.92	0.27	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 36 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายเป้าประสงค์ พบว่า

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคคลมีสมรรถนะด้านวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 2 บุคคลสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 3 สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ และการพัฒนาร่วมกัน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 4 บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างเหมาะสม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 5 บุคคลมีความสุข ความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลเชิงรุกตามความต้องการและศักยภาพรายบุคคล	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 (ต่อ)

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับทักษะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.9	0.32	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 (ต่อ)

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความสุข คุณภาพชีวิต และความผูกพันในการทำงานเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.94	0.24	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด	4.92	0.27	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 37 ผลการประเมินด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลเชิงรุกตามความต้องการและศักยภาพรายบุคคล ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับทักษะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความสุข คุณภาพชีวิต และความผูกพันในการทำงานเพื่อความยั่งยืนขององค์กร ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 38 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิตของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. บุคคลได้รับการประเมินผลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
2. บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
3. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
4. บุคคลมีความเชื่อมั่นและความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
5. ระบบการประเมินผลส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานของบุคคล	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.90	0.30	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 38 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิตของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคคลได้รับการประเมินผลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 2 บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 3 ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 4 บุคคลมีความเชื่อมั่นและความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 5 ระบบการประเมินผลส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานของบุคคล ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 39 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิตของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ที่โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการใช้ข้อมูลย้อนกลับ การโค้ชและการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 (ต่อ)

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 3 เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบ	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงข้อมูล	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 (ต่อ

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 5 ใช้ผลการประเมินเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.90	0.30	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 39 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิตของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการใช้ข้อมูลย้อนกลับ การโค้ช และการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงข้อมูล ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 5 ใช้ผลการประเมินเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืนของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2. สถานศึกษาสามารถคาดการณ์และวางแผนความต้องการกำลังคนและสมรรถนะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. มีระบบฐานข้อมูลบุคคลและสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องทันสมัย และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
4. บุคคลได้รับการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	4.90	0.32	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 (ต่อ)

เป้าประสงค์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
5. บุคคลมีความสุข ความผูกพัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.94	0.24	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 ผลการประเมินเป้าประสงค์ด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืนของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายเป้าประสงค์ พบว่า

เป้าประสงค์ที่ 1 สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 2 สถานศึกษาสามารถคาดการณ์และวางแผนความต้องการกำลังคนและสมรรถนะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 3 มีระบบฐานข้อมูลบุคคลและสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 4 บุคคลได้รับการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์ที่ 5 บุคคลมีความสุข ความผูกพัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 41 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืนของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อนาคต	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 41 (ต่อ)

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน	4.90	0.32	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 41 (ต่อ)

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
กลยุทธ์ที่ 5 เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.94	0.24	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 41 ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืนของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อนาคต ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 5 เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 42 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 ด้านดังนี้

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านวิสัยทัศน์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2. ด้านพันธกิจ	4.82	0.39	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
3. ด้านธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข	4.98	0.14	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
4. ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่	4.86	0.35	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 42 (ต่อ)

กลยุทธ์	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
5. ด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน	4.94	0.24	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด	4.92	0.27	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
6. ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต	4.90	0.30	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
7. ด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน	4.94	0.24	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.91	0.29	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด	4.85	0.35	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 42 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 ด้าน พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความถูกต้อง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์

ความเหมาะสม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดีบมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต และด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

ความเป็นไปได้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดีบมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

ความเป็นประโยชน์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดีบมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน และด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพบว่า กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องเชิงระบบระหว่างวิสัยทัศน์ การวางแผนงานบุคคล การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการบริหารบุคลากรบนฐานคุณค่า สมรรถนะ คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน องค์ความรู้ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขมิได้เกิดจากการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เชื่อมโยงอย่างเป็นองค์รวม ตั้งแต่การกำหนดทิศทางเชิงนโยบายจนถึงการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นจึงเป็นกรอบสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะ ความผูกพัน คุณภาพชีวิต และความมั่นคงของบุคลากร ซึ่งจะนำวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปสู่องค์กรแห่งความสุขที่สามารถปรับตัวและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ สรุปผลการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. การดำเนินการ
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถารศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุดรธานี อุบลราชธานี และบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็น ผู้อำนวยการ จำนวน 198 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 792 คน รวมเป็น 990 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 198 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถารศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2568 มีจำนวน ทั้งสิ้น 329 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ 33 บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 43) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

3. ใช้ในกาศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์เพื่อหาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. กลุ่มเป้าหมาย ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยนำกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 3 คน เป็นผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เชียวชาญและมีส่วนได้ส่วนเสียในกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดแบบประเมินกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก 3 คน เป็นผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.95 และมีความเชื่อมั่น 0.996 แบ่งออก 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น

1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ตอนที่ 2 (ร่าง) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ วิธีดำเนินการ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ 5 ด้าน เรียงลำดับตามตามต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือ คือ แบบประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 ศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภาพปัจจุบันและสภาพพึ่งประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นที่ 2 สนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อสร้างและยืนยันกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 11 คน

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ดำเนินการการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นที่ 2 สรุปผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมพบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน) และการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

1.2 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

1.3 ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อยดังนี้ การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

2. ผลการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) วิธีดำเนินการ 5) ตัวชี้วัด 6) กลยุทธ์ แยกตามองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข 5 ด้าน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น อธิบายได้ 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ

ส่วนที่ 2 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ด้าน 5 เป้าประสงค์ 25 กลยุทธ์ 100 วิธีดำเนินการ 57 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 20 วิธีดำเนินการ 12 ตัวชี้วัด

2.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 20 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด

2.3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 20 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 20 วิธีดำเนินการ 13 ตัวชี้วัด

2.5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 20 วิธีดำเนินการ 12 ตัวชี้วัด

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 8 ด้าน พบว่า โดยภาพรวม ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ความถูกต้อง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์

3.2 ความเหมาะสม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต และด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

3.3 ความเป็นไปได้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลก

ของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

3.4 ความเป็นประโยชน์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ด้านพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน และด้านวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1.1 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบรองและ 57 ตัวชี้วัด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืนเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการเติบโตอย่างทั่วถึง โดยเน้นการตัดสินใจที่รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องเข้าใจศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และขีดความสามารถของสถานศึกษา พร้อมพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี วัฒนธรรม องค์กร และโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และความสุขของบุคคลในระยะยาว เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนบุคคลที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม พัฒนาศักยภาพบุคคล สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุข และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ อิสรพงษ์ อุประ (2568, หน้า 96) สรุปไว้ว่า การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษา ต้องมีการวางแผนและการจัดการองค์การ สร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหาร จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัว เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและยอมรับแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ ทักษะในการบริหารจัดการ คนเก่งในสถานศึกษา ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ขีดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต (ห้องเรียนแบบใหม่) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Coulter (2018, p. 15) ได้สรุปไว้ว่า การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและวางแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเป็นกรอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติขององค์การอย่างมีทิศทาง ส่วนการจัดการองค์การ (Organizing) คือ การออกแบบโครงสร้างการทำงาน การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์ของบุคคล ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดำเนินงาน และสนับสนุนความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ เป็นกระบวนการแสวงหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับคุณค่า วิสัยทัศน์ และทิศทางขององค์การ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือ

ที่หลากหลายและผสมผสานกัน เพื่อประเมินศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถในการพัฒนาตนเองของผู้สมัคร มุ่งเน้นการได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพสูง สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตไปพร้อมกับองค์การอย่างยั่งยืน เนื่องจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต้องเผชิญการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความต้องการกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นระบบ โปร่งใส และยึดทั้งคุณค่าและสมรรถนะเป็นหลัก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร สามารถเรียนรู้ปรับตัว และร่วมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขให้เติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสฤษฎ์ ศรีประเสริฐภาพ, และบรรพต วิรุณราช (2560, หน้า 113) ได้สรุปว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ ไว้ว่า การดำเนินการค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การให้ทำแบบสอบถาม การให้ปฏิบัติ ทักษะการให้แก้ปัญหาเฉพาะหน้า การทดสอบไหวพริบ การให้พูดถึง วิสัยทัศน์ การคัดเลือกไม่นิยมใช้วิธีการอย่างหนึ่งอย่างเดียวเพราะผู้สมัครอาจจะฝึกฝน สำหรับงานนี้โดยเฉพาะ ดังนั้นวิธีการคัดเลือกต้องใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างผสมผสานกันไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ พัสกร สอนหนองนา (2566, หน้า 146) ได้สรุปการสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ การสรรหาและคัดเลือกจะมุ่งเน้นการคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพสูงหรือมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามทิศทางที่องค์การต้องการ คุณสมบัติของพนักงานจะถูกกำหนดพร้อมกับแหล่งการสรรหาที่เฉพาะเจาะจง เช่น สถาบันการศึกษาที่มีสาขาวิชาที่ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้คุณสมบัติที่มีความหลากหลายทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในธุรกิจจะได้รับความสนใจมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติของบุคคลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการพัฒนาตนเองและการพัฒนาผู้อื่น โดยใช้นโยบาย มาตรการ และกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขขององค์กรอย่างยั่งยืน เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรหลักที่ขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาอย่างต่อเนื่องช่วยให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ของเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ขณะเดียวกัน การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลให้วิทยาลัยสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความสุข และความยั่งยืนได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 13) กล่าวสรุปว่า การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อิสรพงษ์ อุประ (2568, หน้า 131) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคคลสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคคลนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เช่น องค์กรมีการขยายตัว องค์กรจึงต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น หรือ หากองค์กรต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคคลยังมีส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข ประกอบด้วย นโยบาย แนวปฏิบัติ และกิจกรรมขององค์การที่มุ่งสร้างเงื่อนไขการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคคล เพื่อให้บุคคลมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การในระยะยาว กระบวนการดังกล่าวครอบคลุมทั้งผลตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก และการดูแลเอาใจใส่ด้านจิตใจและคุณค่าในตนเอง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุขจะช่วยรักษาบุคคลที่มีทักษะและผลการปฏิบัติงานที่ดี ลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนจากการเปลี่ยนบุคคล และเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การอย่างยั่งยืน เนื่องจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต้องเผชิญการแข่งขันในการรักษาบุคคลที่มีศักยภาพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน

และความคาดหวังของคนรุ่นใหม่ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข ทั้งด้านสวัสดิการความมั่นคง ความสัมพันธ์ที่ดี และการยกย่องคุณค่า จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนีย์ พลายแก้ว (2563, หน้า 39) ได้สรุปการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า กิจกรรมหรือวิธีการที่องค์การใช้ในการดำเนินการเพื่อทำให้บุคคลยังคงอยู่กับองค์การด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของตัวเงิน สิ่งของ หรือในรูปแบบของสวัสดิการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลรู้สึกรักและพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ Rodríguez Gonzalez Roman & Feito (2022, หน้า 4) ได้สรุปไว้ว่าการธำรงรักษาพนักงานว่าเป็นแนวปฏิบัติที่องค์กรใช้เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานออกจากองค์กร เป็นแนวทางของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลในหลายองค์กร รวมถึงเป็นภาระผูกพัน เนื่องจากค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนพนักงานและผลงานระดับองค์กร และการรักษาพนักงานนั้น เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาพนักงานที่มีทักษะที่ดีและมีผลการดำเนินงานที่ดีในองค์กรในระยะยาวเพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต เป็นกระบวนการประเมินผลการทำงานของบุคคลอย่างเป็นระบบโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานและสมรรถนะที่กำหนดตามตำแหน่งงาน เพื่อนำผลงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบและพิจารณาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านผลลัพธ์ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พร้อมสื่อสารผลการประเมินให้บุคคลรับทราบอย่างชัดเจน การประเมินดังกล่าวไม่เพียงใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการพัฒนาสายอาชีพเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคคล อันนำไปสู่ความมั่นคง ความเป็นธรรม ความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี ควบคู่กับการสร้างความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานของบุคคลมีส่วนสนับสนุนเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การในระยะยาวอย่างยั่งยืน เนื่องจากการประเมินผลที่เป็นระบบ โปร่งใส และยึดสมรรถนะเป็นฐาน ช่วยให้บุคคลรับรู้จุดแข็งจุดที่ควรพัฒนา และแนวทางการเติบโตในสายอาชีพได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังสร้างความเป็นธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันนำไปสู่

ประสิทธิภาพและความยั่งยืนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรวัฒน์ ทิพยรส บัญฑิต ไวว่อง และจุรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์ (2563, หน้า 450) ให้ความหมายแนวคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการประเมินผลบุคคลภายในองค์การโดยมีการกำหนดสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานของตำแหน่งงานแต่ละงานเปรียบเทียบกับผลงานที่บุคคลทำได้ใช้รูปแบบการประเมินผลที่มีมาตรฐานพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์สมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการบริหารค่าตอบแทน การวางแผนเลื่อนตำแหน่งงานโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่งงานรวมทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจได้ว่าการทำงานของบุคคลนั้นส่งเสริมสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ

1.2 ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน โดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง .3556 – .3675 โดยภาพรวมเฉลี่ย .35967 ($PNI_{modified}$ = .35967) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อยดังนี้ 1. การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข 2. การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ 3. การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน 4. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต 5. การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน พบว่าการธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข มีค่าความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับแรก อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกำลังเผชิญปัญหาการแข่งขันในการรักษาบุคคลที่มีศักยภาพ การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และความคาดหวังของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น นอกเหนือจากค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว บุคคลต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความมั่นคง ได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนั้น หากสถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพันต่อองค์กรได้ จะช่วยลดอัตราการลาออก รักษาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร เพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ เบญจมาศ ทองเรือง (2560, หน้า 51) สรุปความสำคัญว่า

การธำรงรักษาบุคคลนั้น คือ กระบวนการในเชิงบริหารที่จะต้องให้ความสนใจต่อบุคคลอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงานด้วยความภาคภูมิใจเต็มกำลังความสามารถทุกคน ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นได้ซึ่งผลจะมีผลต่อแผนการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย และสอดคล้องแนวคิดของ สมิต สัชฌุกร (2564, ออนไลน์) สรุปความสำคัญว่า การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์การนั้นมีข้อดีหลายประการ เช่น ทำให้องค์การมีบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสามารถและความชำนาญ ลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ต้องมีภาระในการสอนงานใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคง มีความรักความผูกพันและเข้าใจกันบุคคลที่มีทักษะในงานสูงจะสามารถช่วยแบ่งเบาภาระงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้ ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก องค์การจะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพราะผู้มีความรู้ความชำนาญสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ ได้ ทำให้สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมอไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา และยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคคลรักงานที่ทำและรักองค์การ เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะการที่บุคคลทำงานอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์การให้ความความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดี มีความอบอุ่นมั่นคงให้กับบุคคล

2. ผลการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) วิธีดำเนินการ 5) ตัวชี้วัด 6) กลยุทธ์ แยกตามองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข 5 ด้าน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น อธิบายได้ 2 ส่วนดังนี้

2.1 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ

2.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับโลกของการเปลี่ยนแปลง

2.1.2 ด้านพันธกิจ ทั้ง 5 ดังนี้

พันธกิจที่ 1: จัดให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 2: วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งสรรหาบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 3: จัดให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 4: วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ทันสมัย และมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 5: วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจัดให้มีระบบการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ความสุขในการทำงาน และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคคล เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2.2 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ด้าน 5 เป้าประสงค์ 20 กลยุทธ์ 100 วิธีดำเนินการ 56 ตัวชี้วัด

2.2.1 การธำรงรักษาบุคคลด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข มีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับที่ 1 ประกอบด้วย 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 5 วิธีดำเนินการ 12 ตัวชี้วัด เป็นกลยุทธ์หลักที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนและสรรหากำลังคนเชิงรุกที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับกระบวนการสรรหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส กลยุทธ์ที่ 3 คัดเลือกบุคคลบนฐานสมรรถนะ คุณค่า และความสอดคล้องกับวัฒนธรรม กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือและภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคคลคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการปรับตัว การเรียนรู้ และความสุขในการทำงานของบุคคลใหม่เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน เนื่องจากการธำรงรักษาบุคคลที่มีคุณภาพเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน สรรหา และคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์องค์กรและการส่งเสริมการปรับตัวของบุคคลใหม่ หากองค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ จะทำให้บุคคลเกิดความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับ แนวคิดของ รสริน อาจไธสง, ประหยัด ภูมิโคกรักษ์, และพิกุล ภูมิโคกรักษ์ (2564, หน้า 460) สรุปไว้ว่า การธำรงรักษาบุคคลและองค์กรแห่งความสุข เพื่อธำรงรักษาบุคคลให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ลดอัตราการลาออกของบุคคล จูงใจให้คนที่มีความสามารถทำงานและไม่ลาออกไปจากองค์กร ซึ่งคนทำงานในองค์กรที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรมุ่งเน้นให้บุคคลทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับแนวคิดของ สนธชัย ระยับศรี และบุญเอื้อ บุญฤทธิ์ (2565, หน้า 801) สรุปไว้ว่า ปัจจัยในการธำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ หน้าที่รับผิดชอบและภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าครองชีพหรือภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุม โดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หน้าที่รับผิดชอบและภาระงานมีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าครองชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยอื่น ๆ ตามลำดับ ข้อเสนอเชิงนโยบายเน้นการส่งเสริมโอกาสด้านวิทยฐานะ การช่วยเหลือครูที่ไม่ผ่านการประเมิน การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและค่าครองชีพ การลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ให้เอื้อต่อการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งล้วนเป็นแนวทางสำคัญในการรักษาครูให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

2.2.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ มีค่าความจำเป็นอยู่อันดับที่ 2 ประกอบด้วย 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 20 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด เป็นกลยุทธ์หลักที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนและสรรหากำลังคนเชิงรุกที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับกระบวนการสรรหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส กลยุทธ์ที่ 3 คัดเลือกบุคคลบนฐานสมรรถนะ คุณค่าและความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือและภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคคลคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการปรับตัว การเรียนรู้ และความสุขในการทำงานของบุคคลใหม่เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน เนื่องจากเป็นกระบวนการบริหารบุคคลที่เชื่อมโยงตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การสร้างแรงดึงดูด และการดูแลบุคคลใหม่ โดยมุ่งให้ได้บุคคลที่มีคุณค่าและมีสมรรถนะสอดคล้องกับองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมการปรับตัวและความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพัน ลดการสูญเสียบุคคล และสนับสนุนความยั่งยืนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสฤษฎ์ ศรีประเสริฐภาพ และบรรพต วิรุณราช (2560, หน้า 114) สรุปไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกพนักงานบุคคลที่ต้องการ โดยบุคคลต้องมีความรู้ และความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางที่สอดคล้องกับนโยบายการทำงาน ขององค์กรที่มีการนำหุ่นยนต์และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการทำงานมากขึ้น การคัดเลือกบุคคล องค์กรยังคงไว้ซึ่งการทดสอบความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะการปฏิบัติงาน (Performance) และทัศนคติ (Attitude) โดยมีแนวโน้มการนำทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมาเป็นเกณฑ์ประเมินเพื่อคัดเลือกมากขึ้น ทิศทางในการสรรหาและคัดเลือกแบบผสมผสานทั้งรูปแบบเดิมและเริ่มนำเทคโนโลยี ดิจิตอลอย่างการใช้วิธีส่งเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ การใช้สื่อสังคม (Social Media) ผ่านการใช้งานสมาร์ทโฟน (Smartphone) เข้ามาเป็นทางเลือกในการช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้พนักงาน และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ พัสกร สอนหนองนา (2566, หน้า 145) สรุปไว้ว่า สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการขององค์การ สามารถใช้บุคคลได้อย่างเต็ม

สมรรถภาพและศักยภาพ สามารถผสมผสานนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับแผน และสามารถพัฒนานโยบายด้านบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การได้ โดยเทคนิคในการสรรหาคัดเลือกนั้น ไม่ใช่เพียงแค่วิธีการค้นหาบุคคลในจำนวนที่ต้องการเท่านั้น แต่จะต้องสำรวจ หรือค้นหาบุคคลที่มีทักษะที่จำเป็น มีประสบการณ์ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม และสามารถเข้ากับวัฒนธรรมขององค์การได้ ผู้ที่ทำหน้าที่สรรหา คัดเลือก ไม่ควรคำนึงถึงเฉพาะเกณฑ์การคัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น แต่ควรคำนึงว่าเกณฑ์การคัดเลือกนั้น สอดคล้องกับกลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การด้วยหรือไม่ องค์การใดที่มีกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบ และมีความยุติธรรม ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การดังกล่าว เกิดวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในองค์การที่ดี เพราะจะได้บุคคลที่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานให้กับองค์การอย่างแท้จริง มีความมานะ อดทนเพื่อที่จะสร้างผลงานให้ออกมาดีเป็นบุคคลที่ดี ส่งผลให้องค์การมีศักยภาพและความมั่นคงในระยะยาวอย่างแน่นอน

2.2.3 การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงานมีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับที่ 3 ประกอบด้วย 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 20 วิธีดำเนินการ 10 ตัวชี้วัด เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลเชิงรุกตามความต้องการและศักยภาพรายบุคคล กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับทักษะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความสุข คุณภาพชีวิต และความผูกพันในการทำงานเพื่อความยั่งยืนขององค์กร เนื่องจากการพัฒนาบุคคลที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตั้งแต่การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเสริมทักษะดิจิทัล การติดตามประเมินผล และการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งทุกกลยุทธ์เชื่อมโยงกันเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคคล รองรับการเปลี่ยนแปลง สร้างความผูกพัน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ รสริน อาจไธสง, ประหยัด ภูมิโคกรักษ์, และพิกุล ภูมิโคกรักษ์ (2564, หน้า 461) สรุปไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคคลตามความจำเป็นของลักษณะงาน โดยมีกิจกรรมกระตุ้นบุคคลให้พัฒนาตนเองและทักษะวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น จัดให้ผู้มีประสบการณ์ในองค์กรให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อปรับตัวต่อ

วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อเนื่องและสร้างสรรค์ โดยมีกิจกรรมส่งเสริมคุณค่าการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรแก่บุคคลทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร 3) สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมการทำงานแบบพี่แบบน้อง เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรักแก่กัน เอื้อเฟื้อต่อทั้งสังคมที่ทำงานและที่พักอาศัย เป็นทั้งผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมชุมชนที่ดีสู่องค์กรแห่งความสุข เช่น จัดกิจกรรมการช่วยเหลือสังคมโดยเป็นผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมชุมชนเดียวกัน 4) สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี โดยการทำงานเป็นทีม มีหลักคิดพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมโดยสร้างความตระหนักแก่บุคคลให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต และเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ นนทพร ธีระวัฒนสุข กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และชูชีพ เบียดนอก (2568, หน้า 246) สรุปไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า หน่วยงานภาครัฐ มีการเสริมสร้างองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลขององค์การ ทั้งยังมีการติดตามผลของการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

2.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิตมีความต้องการจำเป็นอยู่ลำดับที่ 4 ประกอบด้วย 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 20 วิธีดำเนินการ 13 ตัวชี้วัด เป็นกลยุทธ์หลักที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการใช้ข้อมูลย้อนกลับ การโค้ช และการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 3 เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบ ความถูกต้อง กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงข้อมูล กลยุทธ์ที่ 5 ใช้ผลการประเมินเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งพัฒนาบุคคลอย่างครบวงจร ตั้งแต่การกำหนดระบบประเมินที่โปร่งใส การให้ข้อมูลย้อนกลับ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และการนำผลประเมินไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งช่วยสร้างความเป็นธรรม แรงจูงใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรวัฒน์ ทิพยรส บัญฑิต ไวว่อง

และจุรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์ (2563, หน้า 461) สรุปไว้ว่า การประเมินผลบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินคุณค่าของบุคคลหนึ่ง ๆ ว่ามีสมรรถนะในสายงานรวมทั้งสมรรถนะตามมาตรฐานและตัวชี้วัดในสิ่งที่องค์การต้องการหรือไม่ ใช้ปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนาพนักงานที่มีความสามารถเกินมาตรฐานพนักงานกลุ่มดาวเด่น (talent) พนักงานที่ทำงานได้เท่ากับมาตรฐานหรือต่ำกว่ามาตรฐานให้ได้รับทราบผลข้อเสนอแนะพนักงานอย่างต่อเนื่อง เน้นการรับฟังความคิดเห็น การเป็นพี่เลี้ยง (coaching) เพื่อทำให้พนักงานมีกำลังใจ มองเห็นภาพสะท้อนในการแก้ไขพัฒนาให้ได้ตามเกณฑ์ ผลการประเมินต้องเป็นระบบที่ยึดถือหลักการความน่าเชื่อถือทั้งวิธีการประเมิน หลักฐานที่ใช้ประเมินทำความเข้าใจร่วมกับพนักงานรับทราบถึงเกณฑ์รูปแบบวิธีการประเมินผลที่องค์การนำมาใช้สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลการประเมินบุคคลที่ได้รับการยอมรับต้องมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม มีความรัดกุม ตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานได้ทุกกระบวนการเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมลักษณะตัวบ่งชี้ทั้งหมดที่ใช้ประเมินผลเชื่อมโยงกับปัจจัยความสำเร็จในงานพัฒนาบุคคลสู่กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติกรอบความคิดของพนักงานที่จะทำงานให้ได้ตรงเป้าตามที่องค์การวางเป้าหมายหรือผลลัพธ์ไว้เน้นการสร้างจิตสำนึก แรงจูงใจการพัฒนาตนเองอย่างจริงจังและโดยได้รับการสนับสนุนจากของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานทุกระดับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนพงษ์ จำปาดง (2567, หน้า 3) สรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบจุดเด่นและจุดด้อยระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อองค์กรจะได้ฝึกอบรม ปรับปรุงข้อบกพร่องแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้บุคคลมีขีดความสามารถมีความเชี่ยวชาญที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม รวมทั้งได้พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุดเท่าที่จะเป็นได้

2.2.5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน มีความต้องการจำเป็นอยู่ลำดับสุดท้าย ประกอบด้วย 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 20 วิธีดำเนินการ 12 ตัวชี้วัด เป็นกลยุทธ์หลักที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคคลเพื่อเตรียม

ความพร้อมสู่อนาคต กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน กลยุทธ์ที่ 5 เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน เนื่องจากการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การประเมินศักยภาพ การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคน และการเชื่อมโยงสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคคลอย่างมีทิศทาง และสร้างความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติมา ระสอน (2565, หน้า 46) สรุปไว้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนอย่างรอบครอบการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคคล โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานในสถานศึกษารวมทั้งจัดหาทรัพยกรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ นุชจรีย์ น้อยวานิช, และชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2565, หน้า 77) สรุปไว้ว่า การวิเคราะห์ การวางแผนกำลังคน เช่น กำหนดรายละเอียดของตำแหน่งงานให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพเพียงพอ รวมทั้งกระบวนการพัฒนาที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน คำนึงถึงความต้องการของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นต้นจะส่งผลให้ส่วนราชการมีข้าราชการที่มีคุณภาพครอบคลุมทั้งมิติศักยภาพและมิติเชิงผลงาน สามารถนำคนเก่งที่มีศักยภาพมาเข้าสู่ระบบให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อดึงดูดรักษา และจูงใจคนเก่งคนดีมีผลงานให้อยู่ในระบบราชการ รวมทั้งเป็นการเตรียมผู้นำที่มีคุณภาพในจำนวนที่เพียงพอสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูงเพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การประเมินกลยุทธ์ 4 ประเด็น คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษาและสร้างแบบประเมินกลยุทธ์ตามขั้นตอนอย่างละเอียดโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิร่วมในกระบวนการแต่ละขั้นตอน รวมทั้งอาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิและการทำแบบประเมินกลยุทธ์จึงทำให้กลยุทธ์มีความสมบูรณ์และนำไปใช้ต่อไปได้ การประเมินกลยุทธ์ต้องพิจารณาและตรวจสอบในประเด็น ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ การยอมรับในกลุ่มที่เกี่ยวข้องต้องมีการติดตามและประเมินผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสนทนากลุ่ม ได้มีการความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจะแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงเน้นการพิจารณาและมุ่งหาข้อสรุปที่ลงตัวของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการประเมินกลยุทธ์ก็เป็นกระบวนการที่สำคัญ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ยืนยันความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ก่อนนำไปใช้จริง สอดคล้องกับคำกล่าวของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวไว้ ได้แก่ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2561, หน้า 290) ที่กล่าวไว้ว่า การประเมินกลยุทธ์เป็นการติดตามให้ทราบว่ามีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ ประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์ที่วางไว้และความสอดคล้องเป็นไปได้ขององค์การรวมทั้งกลไกต่าง ๆ ในการควบคุม ประเมินว่าสภาพแวดล้อมที่สำคัญและสัมพันธ์กับกิจการนั้นเปลี่ยนไปอย่างไรบ้างและกิจการได้ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ อย่างไรและให้ทราบว่าผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร บรรลุตามที่กำหนดไว้หรือไม่มีความแตกต่างไปจากแผนมากน้อยแค่ไหนสาเหตุของความแตกต่างนั้นเกิดจากอะไร เช่น ไม่ได้มีการวิเคราะห์อย่างเพียงพอ หรือว่าเนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลไปเมื่อทราบสาเหตุจะได้ดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสม และสามารถจัดรางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนให้เหมาะสมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามแผนกลยุทธ์นั้นอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ

สมชาย ภคภาสวิวัฒน์ (2561, หน้า 198 – 200) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์ในการประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย ประการแรก คือ หลักการพิจารณาความเหมาะสม (Suitability) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อดูว่ากลยุทธ์หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้นั้นมีความเหมาะสมเพียงไร โดยพิจารณาควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ประการที่สอง คือ การพิจารณาบนพื้นฐานของหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) กล่าวคือ เป็นการประเมินว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน สามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของภายในกรอบขององค์กร มองถึงความเป็นไปได้ในเรื่องของทิศทาง กล่าวคือเป็นการประเมินโอกาสสำเร็จในการนำกลยุทธ์มาดำเนินการด้วยทรัพยากรที่มีขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ประการที่สาม คือ การพิจารณาถึงการยอมรับ (Acceptability) กล่าวคือ เป็นการพิจารณาว่ากลยุทธ์ที่ใช้นั้นแม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ในทำงปฏิบัติ ก็ต้องคำนึงถึงการเห็นด้วยและยอมรับของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร กล่าวคือ เป็นการประเมินที่พิจารณาถึงการยอมรับ เช่น การยอมรับในระดับประเทศ ถ้าหากว่าโครงการต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกหรือองค์กรทางด้านการเมือง และเป็นมาตรการที่เป็นที่ยอมรับได้ในทางการเมือง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลของการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความครอบคลุมเป้าหมายหลักของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 ด้านคือ การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน การธำรงรักษาบุคคล

ด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต ดังนั้นวิทยาลัยเอกชนควรนำองค์ประกอบทั้ง 5 ไปใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรเกิดความสุขในโลกของการเปลี่ยนแปลง

1.2 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแนวทางดำเนินงานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องเฉพาะการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นวิทยาลัยอาชีวศึกษาอกชนควรนำแนวทางการดำเนินงานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

1.3 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปปรับใช้ได้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 ควรใช้กลยุทธ์การวิจัยที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นประเด็นกลยุทธ์จากผลวิจัยในครั้งนี้ หากประสบความสำเร็จควรมีการเผยแพร่เพื่อนำไปปฏิบัติในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอื่น ๆ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลของการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อดังนี้

2.1 ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคอื่น ๆ เพื่อให้มีความครอบคลุมพื้นที่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อความทั่วถึงและเป็นประโยชน์และครอบคลุมพื้นที่มากขึ้น

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเพื่อนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยติดตามและประเมินผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกลยุทธ์ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับบริบทและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). *การบริหารองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาประถมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กฤตพล ศิรินทร์, ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา, และจินดาภา ลีนิวา. (2566). การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *Journal of Information and Learning, 34*(3), 154 – 165.

กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6*(1), 315 – 331.

กาญจนา จินดานิล, สิริพร พงศ์หิรัญสกุล, และพัชรี ฉลาดธัญกิจ. (2565). การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 6*(3), 187 – 199.

กาญจนา ช่วยชู, ไกรเดช ไกรสกุล, และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2561). โปรแกรมการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 10*(2), 150 – 158.

ก้านทอง บุหร่า. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28*(3), 169 – 176.

จันทนี ฮันเจริญ. (2561). *การธำรงรักษาพนักงานของธุรกิจโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี.*

จันทร์จิรา อินทร์ชัย, และมณฑล สรไกรกิติกูล. (2561). การเปลี่ยนแปลงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทธุรกิจครอบครัว. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 10*(2), 136 – 147.

จารุวรรณ เป็งมล. (2558). กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในอนาคต. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 23*(41), 201 – 222.

จินดา ชัยปัน. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

จิรวัฒน์ ทิพยรส, บัญฑิต ไวว่อง, และจุรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์. (2563). การประเมินผลการปฏิบัติงานในยุคดิสรัปชั่น. *วารสารทางวิชาการด้านการจัดการ*, 449 – 455.

จิระภา สมัครพงษ์. (2564). *องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จิรัฐกานต์ สุวรรณกาญจน์. (2556). กลยุทธ์การธำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 7*(1), 43 – 57.

จันทรน้อย, สมบัติ คชสิทธิ์, และช่อเพชร เบ้าเงิน. (2557). การพัฒนาตัวชี้วัดระดับบุคคลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 20*(2 – 3), 23 – 34.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.* (ฉบับปรับปรุง 2559). แอทโฟร์พริ้นท์.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0.* แอทโฟร์พรินท์.

ชามา เทียนโสภา, สถิรพร เชาวน์ชัย, และอนุชา กอนพ่วง. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน. *วารสารศึกษาศาสตร์และนวัตกรรม, 26*(3), 220 – 231.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2558). *การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชัยรัตน์ ชามพูนท, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตย์ นิยมญาติ, และทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 8*(1), 195 – 208.

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต. (2563). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 18*(34), 42 – 56.

ฐิติมา ระสอน. (2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4*(3), 37 – 50.

ณรงค์ อินทชาติ. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำระดับยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ของรัฐบาล.* วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค, ณรงค์ พิมสาร, และสิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต. (2563). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 7*(1), 214 – 227.

ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). *อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). *องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาศรีบุณยานนท์* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย. (2557). *กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทักดนัย เพชรเภรี, ฉันทนา จันทร์บรรจง, วิทยา จันทร์ศิลา, และสำราญ มีแจ้ง. (2556). การพัฒนารูปแบบการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15*(ฉบับพิเศษ), 8 – 18.

ทัศนีย์ กำเนิดสิงห์. (2562). *องค์ประกอบการจัดการเชิงกลยุทธ์.*

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสถานที่ทำงานอย่างมีความสุขของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5*(3), 218 – 231.

ทัตเทพ ทวีไทย, ศุภวัฒน์ สุขะปรเมษฐ, ฐิติมา โห้ลำยอง, และชัชวาล แสงทองล้วน. (2567). การธำรงรักษาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานครในมุมมองทางวัฒนธรรมองค์กร. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน, 6*(2), 179 – 189.

ทิพวัลย์ รามรง, และสานิต ฤทธิ์มนตรี. (2562). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 41*(1), 185 – 208.

ธัญญารัตน์ สุทธิประภา. (2561). การธำรงรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 12*(1), 59.

นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์. (2561). กลยุทธ์การจัดการเรียนรวมอย่างมีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E – Journal, Silpakorn University, 12*(4), 1093 – 1111.

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2562). *7 กลยุทธ์ที่ช่วยสร้างชั้นเรียนที่มีคุณภาพ*. https://www.trueplookpanya.com/education/content/73708/

นฤมล ทัดสา. (2564). *กลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นนทพร ธีระวัฒนสุข, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตย์ นิยมญาติ, และชูชีพ เบียดนอก. (2568). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐในเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 10*(1), 240 – 253.

นิตยา เกษตร์ภิบาล. (2554). *กลยุทธ์: การสอนคิดเชิงกลยุทธ์*. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี.

นิกร ชุกะวัฒน์, และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การบริหารจัดการคนเก่ง: กระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาเอกชนในยุคโลกผกผัน. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, 3*(3), 29 – 44.

นิกรณ์ ณรินทร์, วรศักดิ์ ทองศิริ, และภัทรฤทัย เกณิกาสมานวรคุณ. (2565). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 4*(3), 71 – 84.

นิสตารก์ เวชยานนท์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า.* เดอะกราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

บดินทร์ นารถโคษา. (2563). *ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บัณฑิต พัดเย็น. (2558). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาสู่เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เบญจมาศ ทองเรือง. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ไทย พีพี – อาร์ จำกัด และบริษัทในเครือ.* งานนิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปกรณ์ ปรียากร. (2558). *การวางแผนกลยุทธ์: แนวคิดและแนวเชิงประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 19). สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

ประทีป ทับโทน. (2563). *กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงเรียน สังกัดเทศบาล.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประยงค์ ศรีโทมี. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียน* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์ธรรมนิติ เพรส.

ปริญญา เฉิดจำเริญ. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ปัญญาปณิธาน, 7*(1), 83 – 96.

ปัทมา จันทพันธ์. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปาจรีย์ นาคะประทีป, จีระพันธุ์ พูลพัฒน์, และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงเรียนเอกชน. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7*(2), 208 – 216.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2560). *การสร้างและนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ.* https://drpiyanan.com/2017/06/15/article3-12/.

ผาสูก สุมามาลย์กุล. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). สถานที่ทำงานที่มีความสุขจากมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 36*(2), 150 – 169.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, ปภาภัทร แสงแก้ว, และปรางทิพย์ เสยกระโทก. (2566). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา, 7*(1), 78 – 83.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2560ก). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่.* อภิชาตการพิมพ์.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2560). *องค์การและการจัดการ.* สุภาการพิมพ์.

พัชรกันต์ นิมิตรศติกุล. (2559). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร, 9*(3).

พัชรพรรณ เวียงเก่า. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่* วิทยานิพนธ์ พย.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2566). ผู้บริหารกับบทบาทใหม่ในการบริหารการศึกษาในโลกอนาคต. *วารสารการบริหารการศึกษา, 6*(1), 191 – 202.

พัชรินทร์ จันทรสุข และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี. *วารสารการอาชีวศึกษาภาคกลาง, 5*(1), 40 – 49.

พัชรินทร์ รุจิชีพ. (2558). *กลยุทธ์การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

พัทยา เล็กปราง, และสนั่น ประจงจิตร. (2567). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 2470 – 2484.

พัทธนันท์ พัชรสวัสดิ์, และดำรงค์ เบญจคีรี. (2564). รูปแบบการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การของอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมนโยบายการบริหารการจัดการรวมอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 8*(1), 336 – 349.

พัสกร สอนหนองนา. (2566). หลักจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยุคใหม่. *วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย, 5*(10), 143 – 151.

พสุ เดชะรินทร์. (2565). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิเชษฐ ยังตรง. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พิกุล พุ่มช้าง, และปริญญา มีสุข. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10*(2), 647 – 663.

พิบูล ทีปะปาล และธนวัฒน์ ทีปะปาล. (2559). *การจัดการเชิงกลยุทธ์* (ปรับปรุงใหม่). อมรการพิมพ์.

พิริยากร คล้ายเพ็ชร, และพระครูสุธีวชิรธรรม. (2566). ภาวะผู้นำกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคผันผวน (VUCA World). *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10*(1), 189 – 202.

พิสมัย ราชชมภู. (2563). *กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พีรณัฐ กล้าหาญ, และกิจพิณิฐ อุสาโห. (2567). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2*(1), 1 – 12.

พูลำพอน สีหาวง. (2563). *กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เพียงหทัย พงษ์สุวรรณ. (2566). หัวใจหลัก 3 ประการสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 6*(2), 74 – 88.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พระปลัดสมเกียรติ อ่ำสุธโร, อินถา ศิริวรรณ, และระวิง เรืองสังข์. (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 9*(1), 71 – 84.

โพสต์ทูเดย์. (2565). *Happy Workplace 8 ประการ สร้างความสุขในที่ทำงานแบบยั่งยืน.* https://www.posttoday.com/life/work-lifebalance/612192.

ภัทรพล สายแวว. (2564). *แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภูมิภัทร กลางโคตร์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มาศญา ศรีสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2568). ความก้าวหน้าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงาน: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 16*(1), 34 – 51.

ยุพเทพ บุณยฤทธิ์รักษา, กนกอร สมปราชญ์, และนุชวนา เหลืองอังกูร. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการบุคลากรสู่ความเป็นสากลสำหรับโรงเรียนเอกชน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 15*(1), 51 – 66.

รสริน อาจไธสง. (2564). *กลยุทธ์การบริหารบุคคลของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิดธำรงรักษาบุคลากรและองค์กรแห่งความสุข.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

รสริน อาจไธสง, ประหยัด ภูมิโคกรักษ์, และพิกุล ภูมิโคกรักษ์. (2564). กลยุทธ์การบริหารบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวคิดการธำรงรักษาบุคลากรและองค์กรแห่งความสุข. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6*(7), 448 – 462.

รังสฤษฎ์ ศรีประเสริฐภาพ, และบรรพต วิรุณราช. (2560). ทิศทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 7*(1), 103 – 119.

ลักขณา ศิรถิรกุล, บุญพิชชา จิตต์ภักดี, และจารุวรรณ สนองญาติ. (2564). องค์กรแห่งความสุข: คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่. *วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล, 27*(1), 182 – 192.

ลัดดาวัลย์ สำราญ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ทริปเพิลกรุ๊ป.

วชิรวัชร งามละมอม. (2568). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. *วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 5*(1), 1 – 16.

วรชัย สิงหฤกษ์. (2561). *แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในสหกรณ์หน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วริศรา อรุณกิตติพร. (2561). *ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วารี เสถียรจัตุรัส, และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ. (2568). รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 19*(1), 292 – 304.

วัฒนา สายเชื้อ. (2561). *กลยุทธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลในงานวิชาการของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัฒนพงษ์ จำปาดง. (2567). การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร. *วารสารเมธีวิจัย (Savant Journal of Social Sciences), 1*(3), 1 – 13.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2563). สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World). *คุรุสภาวิทยาจารย์, 1*(1), 8 – 11.

วิกรม ปิติสุข, สุรมน จันทร์เจริญ, และวรเดช จันทรศร. (2565). ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของพนักงาน เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 16*(3), 182 – 194.

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์. (2563). *กลยุทธ์การป้องกันการคุกคามทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิภารินทร์ จอมศรีประเสริฐ, และอลงกรณ์ คูตระกูล. (2566). ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 8*(10), 416 – 433.

วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระศักดิ์ สุวรรณไตร. (2567). *กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศักดา ทัดสา. (2564). *กลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศราวุฒิ อินดา, และวันทนา อมตาริยกุล. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. *วารสารปัญญาปณิธาน, 7*(1), 83 – 96.

ศิวิกร อินภู้ษา, ประจัตร มหาหิง, และยุ้งสรรค์ หาพา. (2568). การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 12*(4), 237 – 250.

ศิริชัย กาญจนวาสี, และดิชพงศ์ กาญจนวาสี. (2569). พัฒนาการของการออกแบบการประเมินโครงการ. *วารสารบัณฑิตศึกษาการจัดการ สถาบันพระปกเกล้าขอนแก่น (JGSM – SPUKK), 3*(1), 32 – 47.

เศกสรร สกนธวัฒน์. (2560). *สภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูผู้สอนในโรงเรียนพาณิชยการเชียงใหม่.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สรญา วัชระสังกาศ. (2564). *กลยุทธ์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรงพล พรหมณี. (2564). การจัดการอาชีวศึกษาที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต. *วารสารอาชีวศึกษา, 10*(1), 10 – 22.

สโรชิน สุวิสุทธิ์, วิโรจน์ สารรัตนะ, และกระแส ชนะวงศ์. (2557). โอกาสและอุปสรรคของการศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานไทยในทศวรรษหน้า (2555 – 2564). *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10*(2), 104 – 110.

สิทธิชัย อินทร์นาคา. (2568). กลยุทธ์การบริหารเพื่อโลกที่เปลี่ยนแปลง. *วารสารสหวิทยาการบริหารจัดการศาสตร์, 1*(1), 1 – 9.

สิทธิเดช เสมอภักดิ์ และศิริพงษ์ เศาภายน. (2566). องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(2), 1 – 14.

สุชาติ ธาดาธำรงเวช. (2558). *นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ.* http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=26731.

สุภัสสรา วิภากูล, กิตติพงษ์ ตระกูลโชคอำนวย, และธัญญรัตน์ หวานแท้. (2568). การจัดการความสุขในองค์กรยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยคริสเตียน.*

สุนีย์ พลายแก้ว. (2563). *ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์กับการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.* การศึกษาค้นคว้า ศศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุพรรณิการ์ หริ่งก้น. (2561). *การพัฒนากลยุทธ์การสนับสนุนการมีเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุพรรัตน์ สัตตธนชัยภัทร. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2560). บทวิจารณ์หนังสือ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. *วารสารการจัดการสมัยใหม่, 15*(1), 176 – 181.

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, จิรายุ ทรัพย์สิน, และวันชัย สุขตาม. (2560). การจัดการความเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกขององค์การสู่ความสำเร็จภายใต้ประเทศไทย 4.0. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 15*(2), 310 – 324.

สุรสิทธิ์ งามจิตร. (2568). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8.*

สุวิทย์ ฝ่ายสงค์, และลำพอง กลมกูล. (2565). หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9*(6), 131 – 143.

โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4*(1), 39 – 50.

สรรเพชญ โทวิชา. (2560). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สารานุกรมเสรี. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* https://th.wikipedia.org/wiki/Human_resource_management

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.* สสส.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.* แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). *ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา: นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 – 2569).* กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2560). *ยุทธศาสตร์ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564).* ก.พ.

_____. (2562). *กำลังคนภาครัฐข้าราชการพลเรือน สามัญ 2562.* https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-manpower-2562-o.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2561). วิกฤตหนัก!! ร.ร.เอกชนปิดตัวแล้ว 13 โรง หลังขาดแคลนนร. แถมครูทิ้ง ร.ร.เอกชน. *มติชนออนไลน์.* https://www.matichon.co.th/local/education/news_1031920.

_____. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 – 2570.* https://anyflip.com/euvav/vepj/.

สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสุขภาพ. (2565). *ความสุขในการทำงานคุณ...สร้างได้* https://www.hiso.or.th/hiso/tonkit/tonkits_56.php.

สมิต สัชฌุกร. (2564). *การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ.* https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=348&read=true.

สนธชัย ระยับศรี, และบุญเอื้อ บุญฤทธิ์. (2565). ปัจจัยในการธำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(1), 802 – 816.

อติคุณ สินธนาปัญญา, อภิธี ทรงบัณฑิต, ราชันย์ บุญทิมา, และวีระ ศุภกิจ. (2563). การจัดการความสุขในสถานศึกษา. *สุทธิปริทัศน์, 28*(88), 15 – 32.

อภิชาติ แสงสว่าง, และพระเมธีวัชราภรณ์. (2568). การพัฒนาทักษะการบริหารโรงเรียนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารรัฐศาสตร์สาส์นมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ออนไลน์), 4*(1), 29 – 42.

อภินันทิชัย แกระหัน. (2562). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579).* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อลิศรา ธรรมบุตร. (2562). กลยุทธ์การจัดการโรงแรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ, 6*(2), 62 – 81.

อานุภาพ เลขะกุล. (2564). ความปกติถัดไปอุดมศึกษา: ความท้าทาย. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้, 1*(2), 111 – 125.

อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิระประภา. (2562). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10*(2), 245 – 257.

อารี ผสานสินธุวงศ์, ลัดดาวัลย์ สำราญ, นพพงศ์ เกิดเงิน, และจำเนียร จวงตระกูล. (2567). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในศตวรรษที่ 21: การศึกษาแบบการทบทวนวรรณกรรมแบบไม่ใช้ระบบ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 18*(3), 179 – 192.

อิศเรศ จันทร์เจริญ. (2560). *กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดคุณลักษณะนักศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อิสรพงษ์ อุประ. (2568). *รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อุษณีย์ เปียธัญญา, และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2568). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคเปลี่ยนผ่านดิจิทัล. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 18*. เมืองโอซาก้า ประเทศญี่ปุ่น.

ไอ เอ็ม บุ๊คส์. (2551). *COMPETENCY เพื่อการสรรหาและคัดเลือก*. ไอ เอ็ม บุ๊คส์.

Aggarwal, A., & Thakur, G. S. M. (2013). Techniques of performance appraisal: A review. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT), 2*(3), 617 – 621.

Al Maalouf, N. J., Rizk, N., Ramadan, M., Baydoun, H., Bou Zakhem, N., Elia, J., Daouk, A., Sawaya, C., & Boutros, F. (2023). The effect of human resource management practices on employee retention in private universities in Lebanon. *International Journal of Professional Business Review, 8*(9), e03556.

Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016). Performance appraisal and a field study. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 229*, 104 – 114.

Armstrong, M. (2016). *Developing a successful marketing strategy*. Mitchell Armstrong. https://www.mitchell-armstrong.com/marketing-strategy.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.

Ayoko, O. B., Ang, S. F., & Parry, Y. K. (2017). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors: A moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(3), 617 – 641.

Barnett, E. R. (1993). *The practice of administration research*. Wadsworth.

Byars, L. L., & Rue, L. W. (2000). *Human resource management*. Irwin/McGraw – Hill.

Castetter, W. B. (1976). *The personnel function in educational administration*. Macmillan.

Champathin, N., Channuwong, S., Panich, T., Wang, X., & Naude, A. (2026). Human resource management influencing organizational justice of Thai state enterprises based on the concept of peace, justice and strong institutions (UN SDG 16). *Scientific Culture, 12*(4), 1156 – 1166.

Charla, W. (2016). *Loyalty of employees towards Toyota Gosei Asia Co., Ltd., Chonburi Province* [Master's thesis, Burapha University].

Chruden, H. J., & Sherman, A. W. (1983). *School administration and supervision: Leadership challenges and opportunities* (2nd ed.). Win C. Brown.

Daniels, Y. (2024). *Perspectives of elementary educators on teacher retention: A basic qualitative study* [Doctoral dissertation, American College of Education].

De Neve, J.–E., & Ward, G. (2017). Does work make you happy? Evidence from the World Happiness Report. *Harvard Business Review*. https://hbr.org/2017/03/does–work–make–you–happy–evidence–from–the–world–happiness–report

Dickinson, J. B., Purcell, B., Goeltz, D., & Amato, L. (2022). Strategic planning in the academic business unit. *Research in Higher Education Journal, 45*, 1 – 11.

Flippo, R. (1994). Path–goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business, 13*(3), 81 – 97.

Fottler, M. D., & Joiner, C. L. (1998). *Essentials of human resources management in health services organizations*. Delmar Publishers.

Fred. (2007). *Research the public opinion environment: Theories and methods*. Sage.

Fred, R. (2007). *Strategic management: Concepts and cases*. Pearson Prentice Hall.

Gill, R. (2006). *Theory and practice of leadership*. Sage.

Harbison, G., & Myers, S. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (4th ed.). Prentice – Hall.

Heuser, B. (2010). *The evolution of strategy: Thinking war from antiquity to the present*. Cambridge University Press.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic management competitiveness and globalization* (7th ed.). South–Western Publishing.

Hr–khow.thcity.com. (2018). *Human resource management*. HR Note Asia. https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th–whatishrm–190117/

Ivancevich, J. (2007). *Human resource management* (10th ed.). McGraw – Hill.

Jedaman, P., Pitchaya–Auckarakhun, M., Kasorn, K., & Kenaphoom, S. (2025). Sustainability education management scenarios under changes in the BANI era. In *Sustainable development, humanities, and social sciences for society 5.0* (pp. 195 – 209). IGI Global.

JobsDB.com. (2018). *Human resource management*. JobsDB. https://www.jobsdb.com/th–th/tag/Humanresourcemanagement.

Keeping, L. M., & Levy, P. E. (2000). Performance appraisal reactions: Measurement, modeling, and method bias. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 708 – 723.

Kodi, R., & Kumar, K. M. S. (2021). Contextual analysis of performance appraisal models in higher education institutions in developed and developing countries: A review of literature. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies, 13*(2), 95 – 108.

Lewin, D. (2011). High performance human resources (HPHR). In A. Wilkinson & K. Townsend (Eds.), *The future of employment relations* (pp. 11 – 29). Palgrave Macmillan.

Lim, D. H., Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2013). *Human resource development* (6th ed.). South – Western Cengage Learning.

Mainenti, J. (2016, January 17). *Human resource management: HRM*. HR Note Asia. https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th–whatishrm–190117/

Martin, J. (2010). *Organizational behaviour and management* (4th ed.). Cengage Learning.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management*. Pearson Prentice Hall.

Parker, D. M., & Holmes, B. D. (2025). Teacher retention and the future of learning: Alarming concerns about preparing the next generation of citizens. *Journal of Research Initiatives, 8*(5), Article 2.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.

Rodríguez, G. C., Gonzalez, A. B., Roman, C. P., & Feito, C. D. C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning, 95*(1), 1 – 8.

Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations* (4th ed.). The Free Press.

Shell, D. L., Hurt, C. S., & White, H. (2023). Principal characteristics' effect on teacher retention: A systematic review. *Educational Research and Reviews, 18*(6), 104 – 113.

Shabbir, L. R., Ahmad, M. A., Kausar, S., & Farooq, I. (2024). Management support as a moderator in linking HRM practices with employee performance in banking sector in Thailand. *Journal of Banking and Social Equity, 4*(1), 1 – 14.

Sisson, S. (2018). *Key component of a winning strategic plan.* McGraw – Hill.

Tonkin, M. K., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. C. (2017). Workplace resources to improve both employee well–being and performance: A systematic review and meta–analysis. *Work & Stress, 32*(2), 101 – 120.

Ulferts, G. W., Wirtz, P. W., & Peterson, E. A. (2009). Strategic human resource planning in academia. *American Journal of Business Education, 2*(7), 1 – 10.

Waller, R., Lemoine, P., Mense, E., Garretson, C., & Richardson, M. (2019). Global higher education in a VUCA world: Concerns and projections. *Journal of Education and Development, 3*(2), 73 – 83.

Wang, B., & Chansirisira, P. (2025). Development guidelines for human resource management in leisure sports programs: A systematic analysis of Chinese higher education institutions. *Journal of Education and Learning, 14*(4), 195 – 208.

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). *Strategic management and business policy: Toward global sustainability* (13th ed.). Pearson.

Zainal, H., Rakib, M., Andi Idham Ashar, I. A., Manda, D., Sose, T. A., & Setitit, I. (2020). Strategy of human resources development in improving performance, apparatus in the Bone Regency Regional Inspectorate. *Pinisi Business Administration Review, 2*(1), 35 – 44.

Zhu, R., & Rattanapun, S. (2026). A priority needs assessment of human resource management practices and lecturer well – being in private universities in Hangzhou, China. *Higher Education Studies, 16*(2), 253 – 264.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

4. ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

5. ดร.อิสรพงษ์ อุประ ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบ้านม่วง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

6. นายกิตติภาคย์ ผางละมัย ผู้อำนวยการอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

7. นายปณิธาน ตึงตระกูล ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีโซ่พิสัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

8. นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

9. นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

10. นายสรศักดิ์ สุทธิแพทย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพรเจริญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

4. ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

5. ดร.อิสรพงษ์ อุประ ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบ้านม่วง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ รวมสนทนากลุ่ม เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.ธีระ ภูดี อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.บดินทร์ นารถโคษา อาจารย์บัณฑิตพิเศษ ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

5. ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

6. นายปณิธาน ตึงตระกูล ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีโซ่พิสัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

7. นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

8. นายทนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

9. นายสรศักดิ์ สุทธิแพทย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพรเจริญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

10. นาย จักรัตน์ หรรษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย บึงกาฬ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

11. นายวายุภักดิ์ ศรีพรหมษา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเอ็น – เทคบริหารธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินกลยุทธ์ เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. นายจักรัตน์ หรรษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทยบึงกาฬ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

5. ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

6. นายวายุภักดิ์ ศรีพรหมษา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเอ็น – เทคบริหารธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

7. นายปณิธาน ตึงตระกูล ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีโซ่พิสัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

8. นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

9. นายทนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

10. นายสรศักดิ์ สุทธิแพทย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพรเจริญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.อิสรพงษ์ อุประ

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.วราภรณ์ บุญศล

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายสรศักดิ์ สุทธิแพทย์

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.ทิวา แจ้งสุข

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางรัชนี สุวรรณชัยรบ

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.ธนรัตน์ ตีรสวัสดิชัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายปณิธาน ตึงตระกูล

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทิวา แจ้งสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อิสรพงษ์ อุประ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วราภรณ์ บุญศล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพลาญช่อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย ขุขันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีไทยธุรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย ละหานทราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษากาฬสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ ๒ กุมภวาปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสายมิตรนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอำนาจเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๕๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณ ในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.บดินทร์ นารถโคษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา และแจ้งรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นางรัชนี สุวรรณชัยรบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา และแจ้งรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายสรศักดิ์ สุทธิแพทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา และแจ้งรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.วราภรณ์ บุญศล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา และแจ้งรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายวายุภักดิ์ ศรีพรหมษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา และแจ้งรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายปณิธาน ตึงตระกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา และแจ้งรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา และแจ้งรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายจักรัตน์ หรรษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา และแจ้งรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.ธีระ ภูดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา และแจ้งรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.ทิวา แจ้งสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา และแจ้งรายละเอียดให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์

เรียน นายสรศักดิ์ สุทธิแพทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์

เรียน นายทนงศักดิ์ โยธายุทธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์

เรียน นางรัชนี สุวรรณชัยรบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์

เรียน นายปณิธาน ตึงตระกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์

เรียน นายวายุภักดิ์ ศรีพรหมษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์

เรียน ดร.ทิวา แจ้งสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์

เรียน นายจักรัตน์ หรรษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์

เรียน ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๒๐๒๗๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๙๕๘ ๒๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. 051/2569
IEC NO. HE69-037

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Human Resource Management Strategies in a Changing World toward a Happy Organization of Private Vocational Colleges in Northeastern)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

ผู้ร่วมโครงการวิจัย : ไม่มี

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

เอกสารที่รับรอง

1. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569
2. แบบฟอร์มโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569
3. ประวัติผู้วิจัย ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569
4. แบบแจ้งผลประโยชน์ทับซ้อน ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569
5. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้แก่
   - 5.1 เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569
   - 5.2 เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการตอบแบบสอบถาม) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569
   - 5.3 เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการให้สัมภาษณ์) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569
6. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร ได้แก่
   - 6.1 แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับการสัมภาษณ์) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569
   - 6.1 แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับการตอบแบบสอบถาม) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569

7. เครื่องมือที่ใช้ ...

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

7.1 แบบตรวจสอบแบบสอบถาม	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569
7.2 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒ	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569
7.3 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 2 เมษายน 2569

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

รับรอง ณ	25 พฤษภาคม 2569
วันหมดอายุ	24 พฤษภาคม 2570
รายงานความก้าวหน้า	ทุก 12 เดือน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทุมพร หลอดโค)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง
นักศึกษาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	กรรมการ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....
ตำแหน่ง .....
หน่วยงาน .....
ชื่อผู้สัมภาษณ์ นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง สถานที่.....
วันสัมภาษณ์ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....เวลา .....ถึง ..... น.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในแต่ละองค์ประกอบ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป

2. ลักษณะของการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ บันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพการสัมภาษณ์ไปพร้อมกันด้วย

3. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์

4. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

5. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความสำคัญขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นการสัมภาษณ์

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน และวิธีการพัฒนาภาวะการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แล้วนำ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นร่างองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องคประกอบหลักที่ 1 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

องคประกอบหลักที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

องคประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

องคประกอบหลักที่ 4 การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

องคประกอบหลักที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบหลักที่ 1 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวิเคราะห์ คาดการณ์ และวางแผนอัตรากำลังบุคลากร

องค์ประกอบย่อยที่ 2 กำหนดตำแหน่ง โครงสร้าง และการจัดสรรกำลังคน

– จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องคประกอบหลักที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสรรหาและคัดเลือกเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสรรหาเชิงรุกและการดึงดูดคนเก่ง

องค์ประกอบย่อยที่ 3 สมรรถนะดิจิทัลและทักษะโลกยุคใหม่

–จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องคประกอบหลักที่ 3 พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การฝึกอบรมและการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 สมรรถนะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรม

– จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องคประกอบหลักที่ 4 ธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการคงอยู่

– จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องคประกอบหลักที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสื่อสาร ข้อมูลสะท้อนกลับ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การประเมินผลเพื่อการพัฒนาและการเติบโตของบุคลากร

– จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความสำคัญแต่ละองค์ประกอบ

โปรดเรียงลำดับองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ จากลำดับที่มีความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด (จากลำดับที่ 1 ถึง 5)

1. การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน
4. การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

เรียงลำดับใหม่ดังนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เหตุผลในการเรียงลำดับองค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบตรวจสอบแบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

1. ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องความคิดเห็นที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์

2. ขอความกรุณาท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละรายการว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และเสนอแนะแบบประเมินโดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงกับเนื้อหาเรื่องที่วิจัย

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงกับเนื้อหาเรื่องที่วิจัย

–1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงกับเนื้อหาเรื่องที่วิจัย

นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

นักศึกษาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามแบบประเมินพฤติกรรม
ภาวะผู้นำดิจิทัลของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน					
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวิเคราะห์ คาดการณ์ และวางแผนอัตรากำลังบุคลากร					
1	มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน				
2	มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทและนโยบาย				
3	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา				
4	มีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความไม่แน่นอนและความผันผวน				
องค์ประกอบย่อยที่ 2 กำหนดตำแหน่ง โครงสร้าง และการจัดสรรกำลังคน					
1	มีการกำหนดตำแหน่ง หน้าที่ และโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน				
2	มีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร				
3	มีการปรับโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ให้ยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
4	การจัดสรรกำลังคนคำนึงถึงภาระงานที่เหมาะสมและความสุขของบุคลากร				

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
องค์ประกอบที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่					
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสรรหาและคัดเลือกเชิงกลยุทธ์					
1	มีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา				
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ				
3	การคัดเลือกพิจารณาคุณค่า ทัศนคติและความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ				
4	มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสรรหาเชิงรุกและการดึงดูดคนเก่ง					
1	ใช้ช่องทางการสรรหาที่หลากหลายและทันสมัย				
2	สื่อสารภาพลักษณ์และคุณค่าของสถานศึกษาอย่างชัดเจน				
3	สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพ				
4	มีกระบวนการคัดเลือกที่รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม				
องค์ประกอบย่อยที่ 3 สมรรถนะดิจิทัลและทักษะโลกยุคใหม่					
1	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร				
2	พิจารณาทักษะดิจิทัลและการปรับตัวเป็นเกณฑ์สำคัญ				
3	ประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน				
4	คัดเลือกบุคลากรที่เปิดรับนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต				

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) .....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง					
1	บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่และพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ				
2	บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นรูปธรรม				
3	บุคลากรเปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง				
4	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกัน ภายในองค์กร				
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การฝึกอบรมและการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ					
1	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ ตามแผนพัฒนาขององค์กร				
2	บุคลากรสามารถนำผลจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ ของผลงาน				
3	บุคลากรแสดงให้เห็นถึงทักษะการทำงานที่พัฒนา เพิ่มขึ้นภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมหรือ พัฒนา				
4	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเสนอแนวคิดหรือ แนวทางใหม่ ๆ จากการเรียนรู้ เพื่อพัฒนางาน และองค์กร				
องค์ประกอบย่อยที่ 3 สมรรถนะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรม					
1	บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือสมัยใหม่ ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้ อย่างเหมาะสม				
2	บุคลากรมีทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวต่อ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	ของโลกการทำงาน				
3	บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และพัฒนากระบวนการทำงาน				
4	บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าลอง และพัฒนานวัตกรรมในการทำงานหรือการจัดการศึกษา				

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) .....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข					
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร					
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน				
2	ผู้บริหารให้การสนับสนุน แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง				
3	ผู้บริหารแสดงความเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพคุณค่าในความเป็นมนุษย์ของบุคลากร				
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสัมพันธ์เชิงบวก				
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ					
1	สถานศึกษามีแนวทางหรือแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม				
2	บุคลากรได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม พัฒนาและเพิ่มพูนสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ				
3	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษา				
4	บุคลากรรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพภายในสถานศึกษา				
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการคงอยู่					
1	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและการปฏิบัติต่อกันภายในองค์การ				
2	บุคลากรรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา				
3	บุคลากรมีแรงจูงใจและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จขององค์การ				
4	บุคลากรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่และทำงานกับสถานศึกษาในระยะยาว				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต					
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสื่อสาร ข้อมูลสะท้อนกลับ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน					
1	มีการสื่อสารเกณฑ์และวิธีการประเมินผลให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน				
2	บุคลากรได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และนำไปใช้พัฒนางานได้				
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมิน				
4	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาการทำงาน				
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ					
1	ใช้เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับหน้าที่และสมรรถนะของตำแหน่งงาน				
2	ผลการประเมินสะท้อนผลงานจริงและปราศจากอคติ				
3	กระบวนการประเมินมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้				
4	บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อความเป็นธรรมของระบบการประเมิน				

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
   - ☐ หญิง
   - ☐ ชาย

2. อายุ
   - ☐ ต่ำกว่า 35 ปี
   - ☐ 35 – 45 ปี
   - ☐ 46 – 55 ปี
   - ☐ มากกว่า 55 ปี

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   - ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
   - ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน
   - ☐ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
   - ☐ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

5. ประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษา
   - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
   - ☐ ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
   - ☐ ตั้งแต่ 11 – 20 ปี
   - ☐ มากกว่า 20 ปี

6. ขนาดของวิทยาลัย (จำนวนนักเรียน)
   - ☐ วิทยาลัยขนาดเล็ก (น้อยกว่า 1,000 คน)
   - ☐ วิทยาลัยขนาดกลาง (1,001 – 2,400 คน)
   - ☐ วิทยาลัยขนาดใหญ่ (มากกว่า 2,401 คน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
1. การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	✓					✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 ในคอลัมน์สภาพปัจจุบัน และหมายเลข 5 ในคอลัมน์สภาพที่พึงประสงค์ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา” ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการวิเคราะห์ คาดการณ์ และวางแผนอัตรากำลังบุคลากรในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขโดยมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการให้สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบรอง 1 การวิเคราะห์ คาดการณ์ และวางแผนอัตรากำลังบุคลากร											
ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน										
2	มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทและนโยบาย										
3	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา										
4	มีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความไม่แน่นอนและความผันผวน										
องค์ประกอบรอง 2 กำหนดตำแหน่ง โครงสร้าง และการจัดสรรกำลังคน											
5	มีการกำหนดตำแหน่ง หน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน										
6	มีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร										
7	มีการปรับโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ให้ยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง										
องค์ประกอบรอง 2 กำหนดตำแหน่ง โครงสร้าง และการจัดสรรกำลังคน											
8	การจัดสรรกำลังคนคำนึงถึงภาระงานที่เหมาะสมและความสุขของบุคลากร										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่											
องค์ประกอบรอง 1 การสรรหาและคัดเลือกเชิงกลยุทธ์											
ข้อ	**รายการ**	**สภาพปัจจุบัน**					**สภาพที่พึงประสงค์**				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9	มีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา										
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ										
11	การคัดเลือกพิจารณาคุณค่า ทัศนคติ และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ										
12	มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง										
องค์ประกอบรอง 2 การสรรหาเชิงรุกและการดึงดูดคนเก่ง											
13	ใช้ช่องทางการสรรหาที่หลากหลายและทันสมัย										
14	สื่อสารภาพลักษณ์และคุณค่าของสถานศึกษาอย่างชัดเจน										
15	สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพ										
16	มีกระบวนการคัดเลือกที่รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม										
องค์ประกอบรอง 3 สมรรถนะดิจิทัลและทักษะโลกยุคใหม่											
17	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18	พิจารณาทักษะดิจิทัลและการปรับตัวเป็นเกณฑ์สำคัญ										
19	ประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน										
20	คัดเลือกบุคลากรที่เปิดรับนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต										
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน											
องค์ประกอบรองที่ 1 การเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง											
ข้อ	**รายการ**	**สภาพปัจจุบัน**					**สภาพที่พึงประสงค์**				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
21	บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ										
22	บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นรูปธรรม										
23	บุคลากรเปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง										
24	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร										
25	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอตามแผนพัฒนาขององค์กร										

องค์ประกอบรองที่ 2 การฝึกอบรมและการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ											
ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
26	บุคลากรสามารถนำผลจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลงาน										
27	บุคลากรแสดงให้เห็นถึงทักษะการทำงานที่พัฒนาเพิ่มขึ้นภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมหรือพัฒนา										
28	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเสนอแนวคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ จากการเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานและองค์กร										
องค์ประกอบรองที่ 3 สมรรถนะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรม											
29	บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม										
30	บุคลากรมีทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงาน										
31	บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และพัฒนากระบวนการทำงาน										
32	บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าลอง และพัฒนานวัตกรรมในการทำงานหรือการจัดการศึกษา										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข											
องค์ประกอบรองที่ 1 ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร											
ข้อ	**รายการ**	**สภาพปัจจุบัน**					**สภาพที่พึงประสงค์**				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน										
34	ผู้บริหารให้การสนับสนุน แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง										
35	ผู้บริหารแสดงความเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพคุณค่าในความเป็นมนุษย์ของบุคลากร										
36	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสัมพันธ์เชิงบวก										
องค์ประกอบรองที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ											
37	สถานศึกษามีแนวทางหรือแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม										
38	บุคลากรได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม พัฒนา และเพิ่มพูนสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ										
39	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษา										
40	บุคลากรรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโตความก้าวหน้า และความมั่นคงในวิชาชีพภายในสถานศึกษา										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบรอง 3 ความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการคงอยู่											
ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
41	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและการปฏิบัติต่อกันภายในองค์การ										
42	บุคลากรรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา										
43	บุคลากรมีแรงจูงใจและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จขององค์การ										
44	บุคลากรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่และทำงานกับสถานศึกษาในระยะยาว										
องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต											
องค์ประกอบรองที่ 1 การสื่อสาร ข้อมูลสะท้อนกลับ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน											
45	มีการสื่อสารเกณฑ์และวิธีการประเมินผลให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน										
46	บุคลากรได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และนำไปใช้พัฒนางานได้										
47	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมิน										
48	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาการทำงาน										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบรองที่ 2 ระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ											
49	ใช้เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับหน้าที่และสมรรถนะของตำแหน่งงาน										
50	ผลการประเมินสะท้อนผลงานจริงและปราศจากอคติ										
51	กระบวนการประเมินมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้										
52	บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อความเป็นธรรมของระบบการประเมิน										
องค์ประกอบรองที่ 3 การประเมินผลเพื่อการพัฒนาและการเติบโตของบุคลากร											
53	ผลการประเมินถูกนำไปใช้วางแผนพัฒนาบุคลากร										
54	บุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพตามผลการประเมิน										
55	การประเมินผลส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ										
56	บุคลากรรับรู้ว่าการประเมินผลสนับสนุนการเติบโตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน										

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คู่มือ การสนทนากลุ่ม
(FOCUS GROUP)

**"ร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลง
สู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดย

นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



คู่มือ การสนทนากลุ่ม (focus Group)
“ร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลง สู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

คู่มือประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เรื่อง “ร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การจัดทำร่างกลยุทธ์ในคู่มือฉบับนี้ เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นร่างกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

คู่มือฉบับนี้ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ (1) การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข (2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่ (3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน (4) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต และ (5) การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยเป้าประสงค์ วิธีดำเนินการ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นกรอบในการพิจารณา แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่าจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาร่างกลยุทธ์ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 085-958-2834

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

คำนำ..... ก

ส่วนที่ 1 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร
แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 1

- วิสัยทัศน์..... 1
- พันธกิจ..... 1

ส่วนที่ 2 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร
แห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

ด้านที่ 1 การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข..... 2

- เป้าประสงค์..... 2
- กลยุทธ์ 2
- วิธีดำเนินการ..... 3
- ตัวชี้วัด..... 4

ด้านที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่.... 8

- เป้าประสงค์..... 8
- กลยุทธ์ 8
- วิธีดำเนินการ..... 8
- ตัวชี้วัด..... 9

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน..... 13

- เป้าประสงค์..... 13
- กลยุทธ์ 13
- วิธีดำเนินการ..... 13
- ตัวชี้วัด..... 14

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต..... 17

- เป้าประสงค์..... 17
- กลยุทธ์ 17
- วิธีดำเนินการ..... 17
- ตัวชี้วัด..... 18

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

ด้านที่ 5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน..... 23
- เป้าประสงค์..... 23
- กลยุทธ์ 23
- วิธีดำเนินการ..... 23
- ตัวชี้วัด..... 24

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) วิธีดำเนินการ 5) ตัวชี้วัด 6) กลยุทธ์ แยกตามองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข 5 ด้าน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น อธิบายได้ 2 ส่วนดังนี้

- **ส่วนที่ 1** กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับโลกของการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสู่องค์กรแห่งความสุขและความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

พันธกิจที่ 1: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 2 : มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 3: มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 4 : มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ทันสมัย และมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 5 : มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ความสุขในการทำงาน และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

➢**ส่วนที่** 2 กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ วิธีดำเนินการ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ 5 ด้าน เรียงลำดับตามตามต้องการจำเป็น อธิบายดังนี้

ด้านที่ 1 การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน

2. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

4. บุคลากรมีความผูกพัน ภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกลดลงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบสวัสดิการ แรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันและการธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพสู่ความยั่งยืนขององค์กร

วิธีดำเนินการ

1. พัฒนาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย สะดวก และเอื้อต่อการปฏิบัติงา

1.2 ส่งเสริมกิจกรรม Happy Workplace และ Healthy Organization

1.3 พัฒนาระบบดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร

1.4 ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work – Life Balance)

2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าและการเติบโตในวิชาชีพ

2.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

2.2 พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan)

2.3 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 สนับสนุนการศึกษาต่อ การอบรม และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม

3.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ

3.2 พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

3.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3.4 จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในองค์กร

4. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

4.1 จัดระบบการให้รางวัลและการยกย่องบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

4.2 ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน

4.3 พัฒนาระบบสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

4.4 สร้างระบบการยอมรับและให้คุณค่าต่อความสำเร็จของบุคลากร

5. เสริมสร้างความผูกพันและการคงอยู่ของบุคลากร

5.1 สำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการดูแลบุคลากรในทุกช่วงอายุงาน

5.3 ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership)

5.4 จัดทำแผนการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention Program)

ตัวชี้วัด

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป และมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00

2. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความสัมพันธ์ในการทำงาน

3. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความสุขในการทำงานที่สถานศึกษาจัดขึ้น

4. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและมีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 รับรู้ถึงความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและโอกาสการเติบโตภายในองค์กร

6. ระดับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป และเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

7. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

8. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การพัฒนาองค์กร หรือกิจกรรมส่วนรวมของสถานศึกษา

9. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ต่อปี

10. อัตราการลาออกของบุคลากรลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

11. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความพึงพอใจต่อระบบสวัสดิการ แรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติของสถานศึกษา

12. สถานศึกษามีระบบบริหารและธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention System) และสามารถรักษาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายไว้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 1 การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร	1. พัฒนาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1.1 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย สะดวก และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 1.2 ส่งเสริมกิจกรรม Happy Workplace และ Healthy Organization 1.3 พัฒนาระบบดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร 1.4 ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work – Life Balance)	1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป และมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00 2. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความสัมพันธ์ในการทำงาน 3. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความสุขในการทำงานที่สถานศึกษาจัดขึ้น
2. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าและการเติบโตในวิชาชีพ 2.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	1. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและมีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนที่กำหนด

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
วิชาชีพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง		2.2 พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) 2.3 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล 2.4 สนับสนุนการศึกษาต่อ การอบรม และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	2. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 รับรู้ถึงความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและโอกาสการเติบโตภายในองค์กร
3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกัน	3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม 3.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ 3.2 พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 3.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3.4 จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในองค์กร	1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป และเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 2. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การพัฒนาองค์กร หรือกิจกรรมส่วนรวมของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
4. บุคลากรมีความผูกพัน ภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกเป็น	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบสวัสดิการ แรงจูงใจ และ	4. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 4.1 จัดระบบการให้รางวัลและการยกย่องบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	1. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความพึงพอใจต่อระบบสวัสดิการ แรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติของสถานศึกษา
5. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกลดลงอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันและการธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพสู่ความยั่งยืนขององค์กร	5. เสริมสร้างความผูกพันและการคงอยู่ของบุคลากร 5.1 สำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการดูแลบุคลากรในทุกช่วงอายุงาน 5.3 ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership) 5.4 จัดทำแผนการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention Program)	1. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ต่อปี 2. อัตราการลาออกของบุคลากรลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา 3. สถานศึกษามีระบบบริหารและธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention System) และสามารถรักษาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายไว้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ด้านที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน

2. บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกมีทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เหมาะสม

3. ระบบสรรหาและคัดเลือกมีความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

4. สถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่บุคลากรคุณภาพต้องการเข้าร่วมงาน

5. บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกสามารถปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมองค์กร มีความผูกพัน และมีความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนและสรรหากำลังคนเชิงรุกที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับกระบวนการสรรหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส

กลยุทธ์ที่ 3 คัดเลือกบุคลากรบนฐานสมรรถนะ คุณค่า และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือและภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการปรับตัว การเรียนรู้ และความสุขในการทำงานของบุคลากรใหม่เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการ

1. พัฒนาระบบวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงกลยุทธ์

   1.1 วิเคราะห์อัตรากำลังและภารกิจของสถานศึกษา

   1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 กำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง

1.4 จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนและความต้องการบุคลากร

2. พัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

2.1 จัดทำระบบ E – Recruitment

2.2 พัฒนาฐานข้อมูลผู้สมัครงานออนไลน์

2.3 ใช้สื่อดิจิทัลและเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์

2.4 สร้างระบบติดตามสถานการณ์สมัครงานแบบออนไลน์

3. พัฒนาระบบคัดเลือกตามสมรรถนะและคุณค่าขององค์กร

3.1 จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework)

3.2 พัฒนาระบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Interview)

3.3 ประเมินทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการปรับตัว

3.4 ประเมินค่านิยม ทัศนคติ และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

4. สร้างเครือข่ายเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพ

4.1 สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการ

4.2 จัดโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและโครงการครูรุ่นใหม่

4.3 จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์องค์กรเชิงรุก

4.4 พัฒนา Employer Branding ของสถานศึกษา

5. พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและการปรับตัวของบุคลากรใหม่

5.1 จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

5.2 จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

5.3 ส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

5.4 ติดตามและประเมินผลการปรับตัวของบุคลากรใหม่ในช่วงทดลองงาน

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมีการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่ชัดเจนตามกรอบสมรรถนะของสถานศึกษา

2. ร้อยละ 90 ของตำแหน่งงานสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ตรงตามคุณสมบัติและสมรรถนะที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาและคัดเลือกลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

4. ร้อยละ 100 ของกระบวนการสรรหาใช้ระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน

5. ร้อยละ 85 ของผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก

6. ร้อยละ 80 ของบุคลากรใหม่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับดีขึ้นไปภายในปีแรกของการปฏิบัติงาน

7. ร้อยละ 85 ของบุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานได้ภายใน 6 เดือนแรก

8. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใหม่ต่อระบบสรรหา คัดเลือก และการปฐมนิเทศอยู่ในระดับมากขึ้นไป

9. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่หลังการปฏิบัติงานครบ 2 ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

10. สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือด้านการสรรหาและพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่าปีละ 3 เครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. สถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนและสรรหากำลังคนเชิงรุกที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	1. พัฒนาระบบวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ 1.1 วิเคราะห์อัตรากำลังและภารกิจของสถานศึกษา 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 1.3. กำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง 1.4 จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนและความต้องการบุคลากร	1. ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมีการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่ชัดเจนตามกรอบสมรรถนะของสถานศึกษา 2. ร้อยละ 90 ของตำแหน่งงานสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ตรงตามคุณสมบัติและสมรรถนะที่กำหนด
2. บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกมีทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เหมาะสม	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับกระบวนการสรรหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ	2. พัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 2.1 จัดทำระบบ E – Recruitment 2.2 พัฒนาฐานข้อมูลผู้สมัครงานออนไลน์ 2.3 ใช้สื่อดิจิทัลและเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ 2.4 สร้างระบบติดตามสถานะการสมัครงานแบบออนไลน์	1. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาและคัดเลือกลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา 2. ร้อยละ 100 ของกระบวนการสรรหาใช้ระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	ความโปร่งใส		
3. ระบบสรรหาและคัดเลือกมีความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	กลยุทธ์ที่ 3 คัดเลือกบุคลากรบนฐานสมรรถนะ คุณค่า และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	3. พัฒนาระบบคัดเลือกตามสมรรถนะและคุณค่าขององค์กร 3.1 จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) 3.2 พัฒนาระบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Interview) 3.3 ประเมินทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการปรับตัว 3.4 ประเมินค่านิยม ทัศนคติ และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	1. ร้อยละ 85 ของผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรใหม่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับดีขึ้นไปภายในปีแรกของการปฏิบัติงาน
4. สถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่บุคลากรคุณภาพต้องการเข้าร่วมงาน	กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือและภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพ	4. สร้างเครือข่ายเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพ 4.1 สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการ 4.2 จัดโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและโครงการครูรุ่นใหม่ 4.3 จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์องค์กรเชิงรุก 4.4 พัฒนา Employer Branding ของสถานศึกษา	1. สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือด้านการสรรหาและพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ปีละ 3 เครือข่าย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
5. บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกสามารถปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมองค์กร มีความผูกพัน และมีความสุขในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการปรับตัว การเรียนรู้ และความสุขในการทำงานของบุคลากรใหม่เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน	5. พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและการปรับตัวของบุคลากรใหม่ 5.1 จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 5.2 จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) 5.3 ส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 5.4 ติดตามและประเมินผลการปรับตัวของบุคลากรใหม่ในช่วงทดลองงาน	1. ร้อยละ 85 ของบุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานได้ภายใน 6 เดือนแรก 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใหม่ต่อระบบสรรหา คัดเลือก และการปฐมนิเทศอยู่ในระดับมากขึ้นไป 3. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่หลังการปฏิบัติงานครบ 2 ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีสมรรถนะด้านวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้และการพัฒนาร่วมกัน

4. บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเหมาะสม

5. บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงรุกตามความต้องการและศักยภาพรายบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับทักษะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความสุข คุณภาพชีวิต และความผูกพันในการทำงานเพื่อความยั่งยืนขององค์กร

วิธีดำเนินการ

1. พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล
   1.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
   1.2 วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analysis)
   1.3 จัดทำฐานข้อมูลสมรรถนะบุคลากร
   1.4 กำหนดเส้นทางการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.2 พัฒนาระบบคลังความรู้ดิจิทัล (Knowledge Management)

2.3 สนับสนุนการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และการเรียนรู้ออนไลน์

2.4จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ

3. พัฒนาทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

3.1 พัฒนาหลักสูตร Upskill และ Reskill ด้านดิจิทัล

3.2 ส่งเสริมการใช้ AI เทคโนโลยีดิจิทัล และแพลตฟอร์มการเรียนรู้สมัยใหม่

3.3 สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการบริหาร

3.4 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา

4. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

4.1 ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนา

4.2 ติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4.3 ประเมินผลลัพธ์ด้านสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงาน

4.4 จัดทำรายงานผลการพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.1 จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)

5.2 ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work – Life Balance)

5.3 พัฒนาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างแรงจูงใจ

5.4 ส่งเสริมสุขภาวะทางกาย จิตใจ และสังคมของบุคลากร

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

2. ร้อยละ 90 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

3. ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา

4. ร้อยละ 80 ของบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

6. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากขึ้นไป

7. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป

8. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. บุคลากรมีสมรรถนะด้านวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงรุกตามความต้องการและศักยภาพรายบุคคล	1. พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล 1.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) 1.2 วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analys 1.3 จัดทำฐานข้อมูลสมรรถนะบุคลากร 1.4 กำหนดเส้นทางการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 2. ร้อยละ 90 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด 3. ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา
2. บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	2. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2.1 จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2.2 พัฒนาระบบคลังความรู้ดิจิทัล (Knowledge Management) 2.3 สนับสนุนการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และการเรียนรู้ออนไลน์ 2.4จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์	1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		อย่างสม่ำเสมอ	
3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ และการพัฒนาร่วมกัน	กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับทักษะดิจิทัล เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง	3. พัฒนาทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง 3.1 พัฒนาหลักสูตร Upskill และ Reskill ด้านดิจิทัล 3.2 ส่งเสริมการใช้ AI เทคโนโลยีดิจิทัล และแพลตฟอร์มการเรียนรู้สมัยใหม่ 3.3 สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการบริหาร 3.4 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน 2. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 20
4. บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 4.1 ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนา 4.2 ติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 4.3 ประเมินผลลัพธ์ด้านสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงาน	1. ร้อยละ 90 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด 2. ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		4.4 จัดทำรายงานผลการพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่อง	
5. บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างความสุข คุณภาพชีวิต และความผูกพันในการทำงานเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	5. ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5.1 จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน 5.2 ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 5.3 พัฒนาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างแรงจูงใจ 5.4 ส่งเสริมสุขภาวะทางกาย จิตใจ และสังคมของบุคลากร	1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

1. บุคลากรได้รับการประเมินผลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

2. บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

3. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม

4. บุคลากรมีความเชื่อมั่นและความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ระบบการประเมินผลส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการใช้ข้อมูลย้อนกลับ การโค้ช และการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3 เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงข้อมูล

กลยุทธ์ที่ 5 ใช้ผลการประเมินเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการ

1. พัฒนาระบบการประเมินผลตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์

1.1 จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) สำหรับทุกตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา

1.3 พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

1.4 ทบทวนและปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2. พัฒนาระบบข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา

2.1 ส่งเสริมการประเมินแบบ 360 องศา

2.2 จัดระบบการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Performance Feedback)

2.3 จัดกิจกรรม Coaching และ Mentoring อย่างต่อเนื่อง

2.4 ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

3. เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ

3.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จากผลการประเมิน

3.2 กำหนดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะตามผลการประเมิน

3.3 ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนารายบุคคล

3.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4. พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน

4.1 พัฒนาระบบ E – Performance Management

4.2 จัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์

4.3 พัฒนาระบบรายงานผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

4.4 เชื่อมโยงข้อมูลการประเมินกับฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

5. ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและคุณภาพชีวิตจากผลการประเมิน

5.1 เชื่อมโยงผลการประเมินกับ Career Path และ Succession Plan

5.2 ใช้ผลการประเมินประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

5.3 ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านการยอมรับและการให้คุณค่า

5.4 พัฒนาระบบสนับสนุนความสุขและความผูกพันในการทำงานจากข้อมูลผลการประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบและเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดอย่างครบถ้วนในแต่ละรอบการประเมิน

2. ร้อยละ 90 ของบุคลากรมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ร้อยละ 90 ของบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าระบบการประเมินผลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

4. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบภายหลังการประเมิน

5. ร้อยละ 85 ของบุคลากรสามารถนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

6. ร้อยละ 100 ของบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะหรือผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นจากรอบการประเมินครั้งก่อน

8. ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนดจากผลการประเมิน

9. ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนา

10. ร้อยละ 80 ของบุคลากรรับรู้ว่าผลการประเมินมีส่วนช่วยต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาตนเอง

11. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป และเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

12. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00

13. สถานศึกษามีระบบ E – Performance Management ที่สามารถใช้บริหารผลการปฏิบัติงานและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. บุคลากรได้รับการประเมินผลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	1. พัฒนาระบบการประเมินผลตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ 1.1 จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) สำหรับทุกตำแหน่ง 1.2 กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา 1.3 พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ 1.4 ทบทวนและปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบและเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดอย่างครบถ้วนในแต่ละรอบการประเมิน 2. ร้อยละ 90 ของบุคลากรมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. ร้อยละ 90 ของบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าระบบการประเมินผลมีความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้
2. บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการใช้ข้อมูลย้อนกลับ การโค้ช และการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2. พัฒนาระบบข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา 2.1 ส่งเสริมการประเมินแบบ 360 องศา 2.2 จัดระบบการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Performance Feedback)	1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบภายหลังการประเมิน 2. ร้อยละ 85 ของบุคลากรสามารถนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินไปใช้ใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		2.3 จัดกิจกรรม Coaching และ Mentoring อย่างต่อเนื่อง 2.4 ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนา
3. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม	กลยุทธ์ที่ 3 เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบ	3. เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ 3.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จากผลการประเมิน 3.2 กำหนดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะตามผลการประเมิน 3.3 ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนารายบุคคล 3.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะหรือผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นจากรอบการประเมินครั้งก่อน 3. ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนดจากผลการประเมิน
4. บุคลากรมีความเชื่อมั่นและความพึงพอใจ	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผล	4. พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน	1. สถานศึกษามีระบบ E – Performance Management ที่สามารถใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงข้อมูล	4.1 พัฒนาระบบ E-Performance Management 4.2 จัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานแบบ	บริหารผลการปฏิบัติงานและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

2. สถานศึกษาสามารถคาดการณ์และวางแผนความต้องการกำลังคนและสมรรถนะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรและสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องทันสมัย และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้

4. บุคลากรได้รับการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

5. บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อนาคต

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน

กลยุทธ์ที่ 5 เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการ

1. พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

1.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

1.3 วิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างองค์กร และความต้องการกำลังคนในอนาคต

1.4 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

2. พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคลากร

2.1 จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) สำหรับทุกตำแหน่ง

2.2 วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analysis)

2.3 ประเมินศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรรายบุคคล

2.4 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3. พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์

3.1 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรแบบดิจิทัล

3.2 พัฒนาระบบ Human Resource Information System (HRIS)

3.3 จัดทำระบบรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

3.4 เชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรกับระบบพัฒนา ประเมินผล และความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล

4.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคล

4.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4.3 พัฒนากลไกการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง

4.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน

5. เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

5.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับบุคลากรทุกคน

5.2 พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

5.3 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

5.4 ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work–Life Balance)

5.5 พัฒนาระบบสนับสนุนความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับความเห็นชอบและนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุมระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

2. ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมีการกำหนดกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน

3. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการวิเคราะห์สมรรถนะและมีข้อมูลสารสนเทศรายบุคคลที่เป็นปัจจุบัน

4. ร้อยละ 90 ของบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและความต้องการพัฒนาของตนเอง

5. ร้อยละ 85 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละปีการศึกษา

6. ร้อยละ 80 ของตำแหน่งสำคัญในองค์กรมีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และมีบุคลากรที่มีศักยภาพเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอนาคต

7. สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์และระบบ HRIS ที่สามารถใช้ในการวางแผน ติดตาม และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

9. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากขึ้นไป

10. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไปและเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

11. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00

12. สถานศึกษาสามารถวางแผนและจัดสรรกำลังคนได้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของความต้องการทั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
1. สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	1. พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ 1.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 1.3 วิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างองค์กร และความต้องการกำลังคนในอนาคต 1.4 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	1. สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับความเห็นชอบและนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุมระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 2. สถานศึกษาสามารถวางแผนและจัดสรรกำลังคนได้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของความต้องการทั้งหมด
2. สถานศึกษาสามารถคาดการณ์และวางแผนความต้องการกำลังคนและสมรรถนะในอนาคต	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่	2. พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคลากร 2.1 จัดทำกรอบสมรรถนะ สำหรับทุกตำแหน่ง 2.2 วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ	1. ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมีการกำหนดกรอบสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อนาคต	2.3 ประเมินศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรรายบุคคล 2.4 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	2. ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการวิเคราะห์สมรรถนะและมีข้อมูลสารสนเทศรายบุคคลที่เป็นปัจจุบัน 3. ร้อยละ 90 ของบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและความต้องการพัฒนาของตนเอง 4. ร้อยละ 85 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละปีการศึกษา 5. ร้อยละ 80 ของตำแหน่งสำคัญในองค์กรมีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และมีบุคลากรที่มีศักยภาพเตรียมความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
			พร้อมสำหรับการเติบโตในอนาคต
3. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรและสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้	กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	3. พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ 3.1 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรแบบดิจิทัล 3.2 พัฒนาระบบ Human Resource Information System (HRIS) 3.3 จัดทำระบบรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ 3.4 เชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรกับระบบพัฒนา ประเมินผล และความก้าวหน้าในอาชีพ	1. สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์และระบบ HRIS ที่สามารถใช้ในการวางแผน ติดตาม และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. บุคลากรได้รับการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน	4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล 4.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคล 4.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4.3 พัฒนากลไกการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง	1. ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
		4.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน	
5. บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ 5 เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน	5. เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะและความสุขในการทำงาน 5.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับบุคลากรทุกคน 5.2 พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 5.3 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 5.4 ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work – Life Balance) 5.5 พัฒนาระบบสนับสนุนความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากขึ้นไป 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป และเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 3. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี



การสนทนากลุ่ม (focus Group)

“ร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุข ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินเพื่อการวิจัย

เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คำชี้แจง

1. ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความสอดคล้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำข้อคิดเห็นของผู้เชียวชาญวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดค่าคะแนนในการตอบแบบประเมิน ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

1. ด้านความสอดคล้อง
   - ระดับ 5 หมายถึง มีความสอดคล้องมากที่สุด
   - ระดับ 4 หมายถึง มีความสอดคล้องมาก
   - ระดับ 3 หมายถึง มีความสอดคล้องปานกลาง
   - ระดับ 2 หมายถึง มีความสอดคล้องน้อย
   - ระดับ 1 หมายถึง มีความสอดคล้องน้อยที่สุด
2. ความเหมาะสม
   - ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
   - ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
   - ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
   - ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
   - ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด
3. ความเป็นไปได้
   - ระดับ 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด
   - ระดับ 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้มาก
   - ระดับ 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ปานกลาง
   - ระดับ 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย
   - ระดับ 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. ความเป็นประโยชน์

ระดับ 5 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

2. ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบประเมินให้ครบถ้วน เพื่อให้ได้กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจากแบบประเมิน จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอภาพรวมไม่พาดพิงถึงผู้ตอบแบบประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นายพีระพงษ์ แว่นเรืองรอง

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 085 – 958 – 2834

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิสัยทัศน์	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับโลกของการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพันและความสุขในการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสู่องค์กรแห่งความสุขและความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านพันธกิจ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
พันธกิจ	พันธกิจที่ 1 : มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน																					
	พันธกิจที่ 2 : มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งสรรหาบุคลากรที่มี																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	สมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน																					
	พันธกิจที่ 3 : มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างความสุข ความผูกพัน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน																					
	พันธกิจที่ 4 : มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ทันสมัย และมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	พันธกิจที่ 5 : มุ่งส่งเสริมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีระบบการวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ความสุขในการทำงานและการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ร่างกลยุทธ์ที่ 1 การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1. เป้าประสงค์	1.1 บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน																					
	1.2 บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง																					
	1.3 สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	1.4 บุคลากรมีความผูกพันภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร																					
	1.5 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกลดลงอย่างต่อเนื่อง																					
2.วิธีดำเนินการ	2.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน • ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย สะดวก และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน • ส่งเสริมกิจกรรม Happy Workplace และ Healthy Organization																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• พัฒนาระบบดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร • ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work – Life Balance)																					
	2.2 พัฒนาระบบความก้าวหน้าและการเติบโตในวิชาชีพ • จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) • พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) • ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล • สนับสนุนการศึกษาต่อ การอบรม และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	2.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม • เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ • พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ • ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน • จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในองค์กร																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	2.4 พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ • จัดระบบการให้รางวัลและการยกย่องบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น • ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน • พัฒนาระบบสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร • สร้างระบบการยอมรับและให้คุณค่าต่อความสำเร็จของบุคลากร																					
	2.5 เสริมสร้างความผูกพันและการคงอยู่ของบุคลากร																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• สำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง • พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการดูแลบุคลากรในทุกช่วงอายุงาน • ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership) • จัดทำแผนการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention Program)																					
3. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	3.1 บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การพัฒนาองค์กร หรือกิจกรรมส่วนรวมของสถานศึกษา																					
	3.2 บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความพึงพอใจต่อ																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	สภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความสัมพันธ์ในการทำงาน																					
	3.3 บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความสุขในการทำงานที่สถานศึกษาจัดขึ้น																					
	3.4 บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและมีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนที่กำหนด																					
	3.5 บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 รับรู้ถึงความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและโอกาสการเติบโตภายในองค์กร																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4. กลยุทธ์	4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร																					
	4.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง																					
	4.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกัน																					
	4.4 พัฒนาระบบสวัสดิการ แรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ																					
	4.5 เสริมสร้างความผูกพันและการธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพสู่ความยั่งยืนขององค์กร																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ร่างกลยุทธ์ที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.เป้าประสงค์	1.1 สถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน																					
	1.2 บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกมีทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เหมาะสม																					
	1.3 ระบบสรรหาและคัดเลือกมีความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้																					
	1.4 สถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่บุคลากรคุณภาพต้องการเข้าร่วมงาน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	1.5 บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกสามารถปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมองค์กร มีความผูกพัน และมีความสุขในการทำงาน																					
2.วิธีดำเนินการ	2.1 พัฒนาระบบวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ • วิเคราะห์อัตรากำลังและภารกิจของสถานศึกษา • จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว • กำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง • จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนและความต้องการบุคลาก																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	2.2 พัฒนาระบบสรรหาเชิงรุกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล • จัดทำระบบ E-Recruitment • พัฒนาฐานข้อมูลผู้สมัครงานออนไลน์ • ใช้สื่อดิจิทัลและเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ • สร้างระบบติดตามสถานะการสมัครงานแบบออนไลน์																					
	2.3 พัฒนาระบบคัดเลือกตามสมรรถนะและคุณค่าขององค์กร • จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) • พัฒนาระบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Interview)																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• ประเมินทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการปรับตัว • ประเมินค่านิยม ทัศนคติ และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร																					
	2.4 สร้างเครือข่ายเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพ • สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการ • จัดโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและโครงการครูรุ่นใหม่ • จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์องค์กรเชิงรุก																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• พัฒนา Employer Branding ของสถานศึกษา																					
	2.5 พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและการปรับตัวของบุคลากรใหม่ • จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ • จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) • ส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร • ติดตามและประเมินผลการปรับตัวของบุคลากรใหม่ในช่วงทดลองงาน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	3.1 ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมีการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่ชัดเจนตามกรอบสมรรถนะของสถานศึกษา																					
	3.2 ร้อยละ 90 ของตำแหน่งงานสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ตรงตามคุณสมบัติและสมรรถนะที่กำหนด																					
	3.3 ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาและคัดเลือกลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา																					
	3.4 ร้อยละ 100 ของกระบวนการสรรหาใช้ระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	3.5 ร้อยละ 85 ของผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก																					
4. กลยุทธ์	4.1 พัฒนาระบบการวางแผนและสรรหากำลังคนเชิงรุกที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา																					
	4.2 ยกระดับกระบวนการสรรหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส																					
	4.3 คัดเลือกบุคลากรบนฐานสมรรถนะ คุณค่า และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือและภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพ																					
	4.5 ส่งเสริมการปรับตัว การเรียนรู้และความสุขในการทำงานของบุคลากรใหม่เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ร่างกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.เป้าประสงค์	1.1 บุคลากรมีสมรรถนะด้านวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง																					
	1.2 บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.3 สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ และการพัฒนาร่วมกัน																					
	1.4 บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างเหมาะสม																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	1.5 บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น																					
2.วิธีดำเนินการ	2.1 พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล • จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) • วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analysis) • จัดทำฐานข้อมูลสมรรถนะบุคลากร • กำหนดเส้นทางการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	2.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและองค์กรแห่งการเรียนรู้ • จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) • พัฒนาระบบคลังความรู้ดิจิทัล (Knowledge Management) • สนับสนุนการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และการเรียนรู้ออนไลน์ • จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ																					
	2.3 พัฒนาทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• พัฒนาหลักสูตร Upskill และ Reskill ด้านดิจิทัล • ส่งเสริมการใช้ AI เทคโนโลยีดิจิทัล และแพลตฟอร์มการเรียนรู้สมัยใหม่ • สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการบริหาร • ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา																					
	2.4 พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร • ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนา																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• ติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน • ประเมินผลลัพธ์ด้านสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงาน • จัดทำรายงานผลการพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่อง																					
	2.5 ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน • จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) • ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work–Life Balance) • พัฒนาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างแรงจูงใจ																					

สถาบันวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• ส่งเสริมสุขภาวะทางกาย จิตใจ และสังคมของบุคลากร																					
3. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	3.1 ร้อยละ 100 ของบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)																					
	3.2 ร้อยละ 90 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด																					
	3.3 ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา																					
	3.4 ร้อยละ 80 ของบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	3.5 จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 20																					
4. กลยุทธ์	4.1 พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงรุกตามความต้องการและศักยภาพรายบุคคล																					
	4.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้																					
	4.3 ยกระดับทักษะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อรองรับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	4.4 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง																					
	4.5 เสริมสร้างความสุข คุณภาพชีวิต และความผูกพันในการทำงานเพื่อความยั่งยืนขององค์กร																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ร่างกลยุทธ์ที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.เป้าประสงค์	1.1 บุคลากรได้รับการประเมินผลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้																					
	1.2 บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน																					
	1.3 ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม																					
	1.4 บุคลากรมีความเชื่อมั่นและความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	1.5 ระบบการประเมินผลส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานของบุคลากร																					
2.วิธีดำเนินการ	2.1 พัฒนาระบบการประเมินผลตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ • จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) สำหรับทุกตำแหน่ง • กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา • พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• ทบทวนและปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง																					
	2.2 พัฒนาระบบข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา • ส่งเสริมการประเมินแบบ 360 องศา • จัดระบบการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Performance Feedback) • จัดกิจกรรม Coaching และ Mentoring อย่างต่อเนื่อง • ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	2.3 เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะ • จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จากผลการประเมิน • กำหนดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะตามผลการประเมิน • ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนารายบุคคล • ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง																					
	2.4 พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน • พัฒนาระบบ E-Performance Management																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• จัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ • พัฒนาระบบรายงานผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ • เชื่อมโยงข้อมูลการประเมินกับฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร																					
	2.5 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและคุณภาพชีวิตจากผลการประเมิน • เชื่อมโยงผลการประเมินกับ Career Path และ Succession Plan • ใช้ผลการประเมินประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการยกย่องเชิดชูเกียรติ																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านการยอมรับและการให้คุณค่า • พัฒนาระบบสนับสนุนความสุขและความผูกพันในการทำงานจากข้อมูลผลการประเมิน																					
3. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	3.1 ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบและเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดอย่างครบถ้วนในแต่ละรอบการประเมิน																					
	3.2 ร้อยละ 90 ของบุคลากรมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	3.3 ร้อยละ 90 ของบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าระบบการประเมินผลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้																					
	3.4 ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบภายหลังการประเมิน																					
	3.5 ร้อยละ 85 ของบุคลากรสามารถนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4. กลยุทธ์	4.1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้																					
	4.2 ส่งเสริมการใช้ข้อมูลย้อนกลับการโค้ช และการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง																					
	4.3 เชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนาสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบ																					
	4.4 พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงข้อมูล																					

สถาบันวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	4.5 ใช้ผลการประเมินเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน																					

ร่างกลยุทธ์ที่ 5 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.เป้าประสงค์	1.1 สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กร																					
	1.2 สถานศึกษาสามารถคาดการณ์และวางแผนความต้องการกำลังคนและสมรรถนะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	1.3 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรและสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้																					
	1.4 บุคลากรได้รับการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง																					
	1.5 บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์																					
2.วิธีดำเนินการ	2.1 พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล • จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว • วิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างองค์กร และความต้องการกำลังคนในอนาคต • จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา																					
	2.2 พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคลากร																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• จัดทำกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) สำหรับทุกตำแหน่ง • วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analysis) • ประเมินศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรรายบุคคล • จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร																					
	2.3 พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ • จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรแบบดิจิทัล																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• พัฒนาระบบ Human Resource Information System (HRIS) • จัดทำระบบรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ • เชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรกับระบบพัฒนา ประเมินผล และความก้าวหน้าในอาชีพ																					
	2.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล • จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคล • เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• พัฒนากลไกการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง • สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน																					
	2.5 เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะและความสุขในการทำงาน • จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับบุคลากรทุกคน • พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) • จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	• ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)																					
3. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	3.1 สถานศึกษามีแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับความเห็นชอบและนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุมระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว																					
	3.2 ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานมีการกำหนดกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน																					
	3.3 ร้อยละ 100 ของบุคลากรได้รับการวิเคราะห์สมรรถนะและมี																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	ข้อมูลสารสนเทศรายบุคคลที่เป็นปัจจุบัน																					
	3.4 ร้อยละ 85 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละปีการศึกษา																					
	3.5 ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร																					
4. กลยุทธ์	4.1 พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้าน	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	4.2 พัฒนาระบบวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อม8สู่อนาคต																					
	4.3 ยกระดับระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์																					
	4.4 สงเสริมการมีสวนรวมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน																					
	4.5 เชื่อมโยงการวางแผนงานบุคคลสู่การพัฒนาสมรรถนะความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 แบบสรุปการหาค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความสุขอย่างยั่งยืน									
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวิเคราะห์คาดการณ์ และวางแผนอัตรากำลังบุคลากร	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 กำหนดตำแหน่งโครงสร้าง และการจัดสรรกำลังคน	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนฐานคุณค่าและสมรรถนะในโลกยุคใหม่									
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสรรหาและคัดเลือกเชิงกลยุทธ์	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสรรหาเชิงรุกและการดึงดูดคนเก่ง	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 สมรรถนะดิจิทัลและทักษะโลกยุคใหม่	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	20	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสมรรถนะและความสุขในการทำงาน									
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การฝึกอบรมและการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 สมรรถนะดิจิทัล เทคโนโลยี และนวัตกรรม	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	30	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาบุคลากรด้วยสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข									
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการคงอยู่	41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	42	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพชีวิต									
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสื่อสาร ข้อมูลสะท้อนกลับ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน	45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ	49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การประเมินผลเพื่อการพัฒนาและการเติบโตของบุคลากร	53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
4	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	11	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	25	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
4	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในโลกของการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การหาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่น (สภาพปัจจุบัน)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.996	62

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	245.5280	2261.085	.823	.996
A2	245.4280	2270.162	.771	.996
A3	245.5080	2249.886	.859	.996
A4	245.5680	2261.371	.822	.996
A5	245.4280	2260.289	.850	.996
A6	245.3680	2265.207	.864	.996
A7	245.4680	2252.048	.855	.996
A8	245.5280	2263.559	.792	.996

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A9	245.5080	2255.349	.859	.996
A10	245.5680	2247.773	.895	.996
A11	245.5280	2248.934	.860	.996
A12	245.4080	2245.443	.925	.996
A13	245.4480	2246.277	.935	.996
A14	245.5080	2249.739	.903	.996
A15	245.5480	2251.427	.908	.996
A16	245.4680	2251.761	.904	.996
A17	245.4680	2249.281	.910	.996
A18	245.5080	2255.666	.879	.996
A19	245.5280	2248.514	.885	.996
A20	245.4680	2247.995	.925	.996
A21	245.5280	2250.859	.902	.996
A22	245.4480	2256.308	.913	.996
A23	245.4680	2257.048	.916	.996
A24	245.5280	2256.375	.910	.996
A25	245.5280	2253.293	.922	.996
A26	245.4680	2249.922	.926	.996
A27	245.4480	2251.365	.949	.996
A28	245.5680	2251.800	.892	.996
A29	245.5280	2254.734	.904	.996
A30	245.4880	2259.980	.863	.996
A31	245.5280	2254.781	.903	.996

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

A32	245.5480	2251.339	.909	.996
A33	245.5080	2249.939	.925	.996
A34	245.3880	2256.873	.899	.996
A35	245.4280	2249.379	.936	.996
A36	245.5280	2257.598	.894	.996
A37	245.4880	2256.943	.876	.996
A38	245.4880	2248.953	.950	.996
A39	245.5080	2251.451	.932	.996
A40	245.4280	2255.501	.912	.996
A41	245.5480	2247.751	.928	.996
A42	245.3880	2256.055	.883	.996
A43	245.5480	2246.418	.920	.996
A44	245.5680	2247.314	.860	.996
A45	245.4280	2252.456	.923	.996
A46	245.4480	2258.171	.889	.996
A47	245.4280	2255.171	.889	.996
A48	245.4280	2254.181	.929	.996
A49	245.4680	2252.046	.925	.996
A50	245.4880	2254.868	.902	.996
A51	245.4280	2257.642	.884	.996
A52	245.4280	2250.793	.918	.996
A53	245.4880	2258.339	.858	.996
A54	245.5080	2248.335	.920	.996

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

A55	245.4480	2250.720	.905	.996
A56	245.4280	2254.050	.903	.996
aa1	245.4780	2260.312	.926	.996
aa2	245.4963	2249.723	.978	.996
aa3	245.5063	2253.890	.976	.996
aa4	245.4847	2251.904	.986	.996
aa5	245.4513	2253.813	.963	.996
aat	245.4833	2253.887	1.000	.996

การหาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่น (สภาพที่พึงประสงค์)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.992	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	288.7110	767.908	.574	.992
B2	288.7310	765.558	.600	.992
B3	288.7510	763.328	.718	.992
B4	288.8110	753.190	.867	.992
B5	288.8310	771.854	.390	.992

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

B6	288.6310	759.797	.818	.992
B7	288.6710	764.501	.674	.992
B8	288.7710	761.111	.731	.992
B9	288.7710	758.489	.818	.992
B10	288.7310	761.207	.749	.992
B11	288.7310	755.018	.846	.992
B12	288.7310	756.911	.747	.992
B13	288.7510	758.253	.784	.992
B14	288.7110	755.659	.891	.992
B15	288.7510	756.216	.849	.992
B16	288.6510	761.734	.793	.992
B17	288.6910	764.406	.721	.992
B18	288.6910	761.649	.760	.992
B19	288.6910	756.531	.777	.992
B20	288.7310	753.511	.892	.992
B21	288.6910	754.633	.882	.992
B22	288.6910	754.441	.947	.992
B23	288.7110	757.751	.882	.992
B24	288.7110	754.622	.925	.992
B25	288.7910	754.326	.889	.992
B26	288.7710	756.471	.831	.992
B27	288.6910	760.300	.808	.992
B28	288.7510	757.179	.818	.992
B29	288.7310	758.740	.833	.992

สำนักวิทยบริการฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

B30	288.6310	761.142	.837	.992
B31	288.6710	760.385	.823	.992
B32	288.7110	757.559	.829	.992
B33	288.6910	755.253	.919	.992
B34	288.7310	755.548	.881	.992
B35	288.7110	754.722	.922	.992
B36	288.7110	757.755	.882	.992
B37	288.6710	756.648	.889	.992
B38	288.7110	759.345	.826	.992
B39	288.6910	756.202	.888	.992
B40	288.6110	765.204	.782	.992
B41	288.7310	755.289	.838	.992
B42	288.8110	784.165	.627	.993
B43	288.7510	756.906	.883	.992
B44	288.7110	757.804	.880	.992
B45	288.7110	756.165	.874	.992
B46	288.6510	759.087	.891	.992
B47	288.7110	756.535	.925	.992
B48	288.6910	758.563	.870	.992
B49	288.6910	756.123	.836	.992
B50	288.7110	755.653	.838	.992
B51	288.7310	754.967	.848	.992
B52	288.7710	755.491	.813	.992
B53	288.7710	755.301	.819	.992

ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์

B54	288.8110	754.126	.840	.992
B55	288.6910	755.951	.841	.992
B56	288.6310	756.412	.873	.992
bb1	288.7385	763.299	.861	.992
bb2	288.7193	758.216	.935	.992
bb3	288.7127	757.233	.967	.992
bb4	288.7110	759.479	.959	.992
bb5	288.7143	756.141	.938	.992
bbt	288.7192	758.844	1.000	.992

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร





มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ





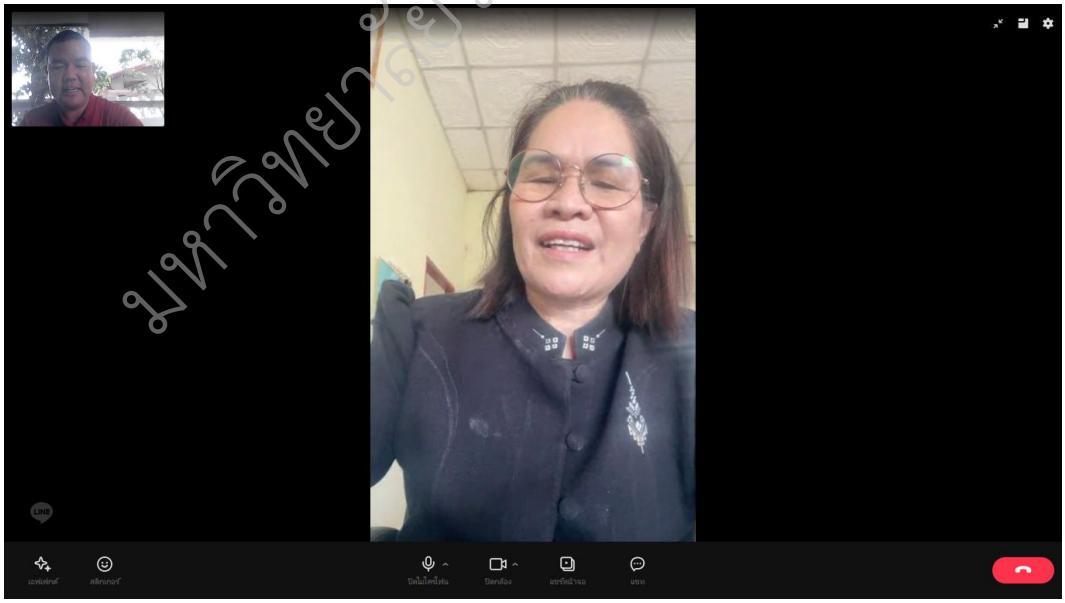
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)





มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)





ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร





ภาพประกอบ 4 การสนทนากลุ่ม





ภาพประกอบ 4 การสนทนากลุ่ม (ต่อ)





ภาพประกอบ 4 การสนทนากลุ่ม (ต่อ)





ภาพประกอบ 4 การสนทนากลุ่ม (ต่อ)





ภาพประกอบ 4 การสนทนากลุ่ม (ต่อ)





ภาพประกอบ 4 การสนทนากลุ่ม (ต่อ)





ภาพประกอบ 4 การสนทนากลุ่ม (ต่อ)