

กลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดด้วยอุปนิสัยของ
ผู้มีประสิทธิภาพสูงเสริมด้วยหลักพละ 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

The Strategies for Human Resource Management Based on the
Habits of Highly Effective People Reinforced by The Fivefold Bala for
College Administrators Under the Office of Vocational Education
in Nongbualamphu Province

ศิวกร อินภูษา¹, ประจิตร มหาหิง² และ ยิ่งสรศักดิ์ หาพา³
Siwakorn Inphusa¹, Prachitr Mahahing² and Yingsak Hapa³

Received: 06 January 2026; Revised: 26 January 2026; Accepted: 28 January 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคลากร 2) สร้างและพัฒนากลยุทธ์ และ 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิภาพสูงเสริมด้วยหลักพละ 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร 10 คน และครู 142 คน รวม 152 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เครื่องมือวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 1 ประการ พันธกิจ 5 ประการ เป้าประสงค์ 5 ประการ ประเด็นกลยุทธ์หลัก 5 ด้าน และกลยุทธ์ย่อย 21 กลยุทธ์ โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งสร้างบุคลากรสู่ความเป็นเลิศด้วยอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูง บูรณาการพลังแห่งพละ 5 เพื่อขับเคลื่อนอาชีวศึกษายุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน และ 3) ผลการประเมินกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเป็นประโยชน์ รองลงมาคือ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ตามลำดับ

^{1 2 3} ศุภาสตรคุชฌีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น; Doctor of Education (Buddhist Educational Administration) Mahachulalongkornrajavidyalay University
Corresponding Author, E-mail: siwakornin@gmail.com

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารงานบุคลากร; พละ 5; อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง

Abstract

This research article aimed to: 1) investigate the current conditions, desirable conditions, and needs in human resource management; 2) construct and develop human resource management strategies based on the concept of the Habits of Highly Effective People reinforced by the Fivefold Bala for college administrators under the Office of Vocational Education in Nong Bua Lam Phu Province; and 3) evaluate these strategies. The research employed a mixed-methods research design (Mixed Methods Research) divided into 3 phases. The sample group consisted of 10 administrators and 142 teachers, totaling 152 participants. The instruments used included questionnaires, semi-structured interviews, environmental analysis tools, focus group discussions, and evaluation forms assessing appropriateness, feasibility, and utility.

The research findings revealed that: 1) The overall current conditions were at a moderate level, with manpower planning and position determination having the highest mean score, while the overall desirable conditions were at a high level. The results of the needs analysis indicated that the aspect with the highest priority of necessity was personnel development, followed by performance appraisal; 2) The developed strategies consisted of 1 vision, 5 missions, 5 goals, 5 main strategic issues, and 21 sub-strategies. The vision focused on fostering personnel toward excellence through the Habits of Highly Effective People while integrating the power of the Fivefold Bala to drive vocational education sustainably in the digital age; and 3) The evaluation of the strategies revealed that the overall assessment was at the highest level across all aspects, with utility achieving the highest mean score, followed by appropriateness and feasibility, respectively.

Keywords: Strategic Human Resource Management; Fivefold Bala; the 7 Habits of Highly Effective People

บทนำ

บริบทของประชาคมโลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญอัตราเร่งของนวัตกรรมผลักดันให้ทั่วโลกต้องปรับกระบวนทัศน์ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา ภายใต้ระบบเศรษฐกิจการเมืองดิจิทัลที่เชื่อมโยงสังคมไร้พรมแดนเข้าด้วยกัน (Castells, 2021; United Nations, 2022) สำหรับประเทศไทย กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กดดันให้ระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ต้อง

เผชิญกับวิกฤตความล้าสมัยทางทักษะและปัญหาเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่พบข้อจำกัดด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาวิชาชีพที่ยังขาดประสิทธิภาพ ข้อมูลจากการประเมินคุณภาพภายนอกชี้ให้เห็นว่า บุคลากรอาชีวศึกษาถึงร้อยละ 34 ยังไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการผลิตกำลังคนและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กรชนก ทัพโยธา และนงลักษณ์ ใจฉลาด, 2567; ดัชนียะ จวรรณะ, 2566)

เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG4) และสอดคล้องกับหลักการสี่เสาหลักทางการศึกษาขององค์กรยูเนสโก (Delors, 1996; UNESCO, 2021) การบริหารบุคลากรยุคดิจิทัลต้องมุ่งสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่บูรณาการ ทั้งทักษะวิชาชีพและคุณธรรมในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ แนวคิดอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง ของ Stephen R. Covey เป็นกรอบแนวทางสำคัญที่ช่วยยกระดับขีดความสามารถในการบริหารตนเอง และทีมงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล (ศิวกกร อินญา และคณะ, 2568; Covey, 2020) เมื่อนำมาบูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรม “พละ 5” อันประกอบด้วย ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา ย่อมเป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ช่วยเสริมสร้างพลังทางจิตปัญญา และวิจรรณญาณในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์ทั้งด้านประสิทธิภาพและจริยธรรม (ศิวกกร อินญา และคณะ, 2568; กนกวรรณ ปรีดีเปรม, 2567; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2555) ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ถือเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตแรงงานฝีมือคุณภาพ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงพื้นที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัยจำเป็นต้องมีกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในมิติการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การนำแนวคิดสากลมาปรับใช้ร่วมกับหลักธรรม จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น ภายใต้ข้อจำกัดของระบบราชการในปัจจุบัน

จากเหตุผลความจำเป็นและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงพัฒนากลยุทธ์ การบริหารงานบุคลากร โดยบูรณาการแนวคิดอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง ร่วมกับหลักพละ 5 เพื่อสร้างพุทธนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มุ่งยกระดับสมรรถนะและจริยธรรม ควบคู่การบริหารจัดการที่เข้มแข็ง มากกว่าเพียงการแก้ปัญหาเชิงปริมาณ ผลการวิจัยนี้ จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เพื่อบ่มเพาะผู้เรียนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

2. เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดที่ว่าด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักผล 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดที่ว่าด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักผล 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ เป็นการวิจัยรูปแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบหลายระยะ ตามแนวคิดของ Creswell (2024) ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด DIKWIR Model (สมุน อมรวิวัฒน์, 2531; เสน่ห์ จัยโต, 2552: ศิวกกร อินญา, 2568) เป็นแกนหลักในการเปลี่ยนผ่านข้อมูลสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวม ข้อมูล (Data) ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ศึกษา ข้อมูลดิบเหล่านี้ ได้ถูกนำมาวิเคราะห์และจัดกระทำจนกลายเป็นสารสนเทศ (Information) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเชิงเปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผ่านค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร จากนั้น ผู้วิจัยได้ยกระดับสารสนเทศดังกล่าว เข้าสู่ลำดับของความรู้ (Knowledge) ด้วยการสังเคราะห์ร่วมกับฐานคิดอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง (7 Habits) และหลักผล 5 จนได้เป็นองค์ประกอบของกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของอาชีวศึกษา กระบวนการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของงานวิจัยนี้ คือ การใช้ปัญญาปฏิบัติ (Wisdom) ผ่านการพิจารณาโดยแยกคาย หรือโยนิโสมนสิการร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมและยั่งยืนที่สุด จนนำไปสู่การปฏิบัติของ นวัตกรรม (Innovation) ในรูปแบบของพุทธรูปนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ ที่มีความสดใหม่และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้ายที่สุด กระบวนการทั้งหมดได้ถูกตรวจสอบผ่านการสะท้อนผล (Reflection) อย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินความเหมาะสม (Appropriateness), ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้ให้มีความสมบูรณ์ และทรงพลังยิ่งขึ้นในระยะยาว โดยมีรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ในระยะนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อวางรากฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนากลยุทธ์ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้นของกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากร 2) การตรวจสอบองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบยืนยันความถูกต้องขององค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 3) การศึกษาสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

รวม 152 คน (ผู้บริหาร 10 คน และครู 142 คน) 4) เครื่องมือและการหาคุณภาพ: ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการหาค่า IOC (0.80-1.00) และค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha=0.91-0.95), 5) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ใช้การวิเคราะห์ดัชนี $PNI_{modified}$ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไขก่อน-หลัง

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักพละ 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

ระยะนี้เน้นระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อยกร่างนวัตกรรม 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ปัจจัยภายใน: วิเคราะห์จุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผ่านกรอบ 7Ss (Strategy, Structure, System, Staff, Style, Skill, Shared Values) ปัจจัยภายนอก: วิเคราะห์โอกาส (O) และอุปสรรค (T) ผ่านกรอบ C-PEST (Customer, Politics, Economics, Society, Technology) 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เกี่ยวกับการนำอุปนิสัย 7 ประการมาเสริมด้วยหลักพละ 5 ในบริบทการอาชีวศึกษา 3) การจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพและยกร่างกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงรุก เข้ากับสมรรถนะทางจิต

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามหลักอุปนิสัย

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักพละ 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

ในระยะสุดท้ายกลับมาใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อตรวจสอบคุณภาพขั้นสุดท้ายของกลยุทธ์

1) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน ประเมินกลยุทธ์ใน 3 มิติ คือ ความเหมาะสม (Appropriateness), ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) 2) เครื่องมือ ใช้แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามเชิงโครงสร้างสำหรับข้อเสนอแนะ 3) เกณฑ์การตัดสิน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยต้องมีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การนำไปใช้จริง 4) การสะท้อนกลับ (Reflection) นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงกลยุทธ์ให้เกิดการเรียนรู้หมุนเวียน (Learning Loop) เพื่อความยั่งยืนของนวัตกรรม

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า
1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน (ผู้บริหาร 10 คน และครูผู้สอน 142 คน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.211 ซึ่งมากกว่าเพศชายที่มีร้อยละ

ละ 40.789 ในด้านตำแหน่งพบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 93.421 และเป็นผู้บริหารวิทยาลัย ร้อยละ 6.579 สำหรับด้านอายุ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 42.105 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 34.869 มากกว่า 51 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 12.500 และต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 10.526 ส่วนระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.053 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 28.289 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 0.658 สำหรับประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 11-20 ปี ร้อยละ 63.816 รองลงมาคือ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.684 และไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 12.500 ตามลำดับ และ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณว่าด้วยการบริหารงานบุคลากรโดยรวมและรายด้านแสดงในตารางที่ 1

การบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารวิทยาลัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI ^{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ		
1) การวางแผนอัตรากำลังฯ	3.438	0.661	ปานกลาง	4.385	0.635	มาก	0.278	4
2) ด้านการสรรหาฯ	3.404	0.687	ปานกลาง	4.315	0.625	มาก	0.271	5
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.131	0.658	ปานกลาง	4.562	0.559	มากที่สุด	0.457	1
4) ด้านอัตรารักษาบุคลากร	3.253	0.670	ปานกลาง	4.576	0.566	มากที่สุด	0.409	3
5) ด้านการประเมินผลฯ	3.185	0.658	ปานกลาง	4.554	0.558	มากที่สุด	0.430	2
โดยรวม	2.735	0.556	ปานกลาง	3.732	0.490	มาก	0.307	-

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

จากตารางตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.735, S.D.=0.556) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ =3.438, S.D.=0.661) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ =3.404, S.D.=0.687) การอัตรารักษาบุคลากร ($\bar{X}$ =3.253, S.D.=0.670) การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.185, S.D.=0.658) และการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ =3.131, S.D.=0.658) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการดำเนินการด้านการวางแผนและสรรหาบุคลากรค่อนข้างชัดเจน แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการพัฒนาและการประเมินผลบุคลากรซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่า สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ =3.732, S.D.=0.490) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอัตรารักษาบุคลากร ($\bar{X}$ =4.576, SD=0.566) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ =4.562, S.D.=0.559) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.554, S.D.=0.558) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ =4.385, S.D.=0.635) และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ =4.315, S.D.=0.625) ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่าผู้บริหารและครูมีความคาดหวังต่อการอัตรารักษาและการพัฒนาบุคลากรให้อยู่ในระดับสูงมาก เพื่อสร้างความมั่นคงและยกระดับศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

เมื่อเปรียบเทียบ สภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร ($PNI_{modified}=0.457$) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}=0.430$) การดำรงรักษาบุคลากร ($PNI_{modified}=0.409$) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($PNI_{modified}=0.278$) และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($PNI_{modified}=0.271$) ตามลำดับ

2. การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักผล 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ภาพรวมของนวัตกรรมบริหาร ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า “พุทธนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์การบริหารบุคลากร” ซึ่งมีโครงสร้างสมบูรณ์ประกอบด้วย วิสัยทัศน์: “สร้างสรรค์บุคลากรสู่ความเป็นเลิศด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยธรรมประยุกต์พลังแห่งหลักผล 5 เพื่อขับเคลื่อนอาชีวศึกษายุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน โดยกระบวนการบูรณาการ” พันธกิจ: 1) ยกย่องสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้วยการปลูกฝังอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงและพลังแห่งผล 5 พร้อมรับมือพลวัตของสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัล 2) สร้างความผูกพันและดำรงรักษาบุคลากรผ่านระบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่นและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะองค์กรแบบองค์รวม 3) ดำรงรักษาบุคลากรด้วยระบบสวัสดิการ แรงจูงใจ และบรรยากาศการทำงานที่สร้างความผูกพันและความสุข 4) เสริมสร้างระบบการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและตลาดแรงงาน และ 5) พัฒนาระบบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้มีความโปร่งใส ยุติธรรมและทันสมัย เป้าประสงค์: 1) บุคลากรมีสมรรถนะสูงและมีคุณลักษณะอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงควบคู่กับหลักผล 5 อย่างยั่งยืน 2) ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์มีธรรมาภิบาลและมีความเป็นเลิศด้านมาตรฐานการจัดการระดับสากล 3) บุคลากรมีสุขภาวะองค์กรที่ดี มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรเชิงลึก 4) องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของอาชีวศึกษายุคใหม่ และ 5) วิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ที่เป็นต้นแบบด้านการสร้างคนดี คนเก่ง สู่สังคมดิจิทัล และประเด็นกลยุทธ์หลัก 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 21 กลยุทธ์ย่อย นวัตกรรมนี้มุ่งสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีทั้งสมรรถนะสูงและจริยธรรมที่มั่นคง โดยสร้างดุลยภาพแห่งการบริหารด้วยการบูรณาการศาสตร์ตะวันตก (7 Habits) เข้ากับภูมิปัญญาตะวันออก (ผล 5) รายละเอียดประเด็นกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้าน ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างแพลตฟอร์ม การเรียนรู้ดิจิทัลและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยใช้หลักการ “ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ” (Sharpen the Saw) และ “ความเพียร” (วิริยะพละ) เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแผงควบคุมอัจฉริยะ (Dashboard) เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้แบบเรียลไทม์ เชื่อมโยงกับอุปนิสัย “การคิดเชิงรุก” (Be Proactive) และสติพละในการกำกับความถูกต้องของข้อมูล ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมด้านดำรงรักษาบุคลากร เน้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) และระบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่น โดยใช้แนวคิด “คิดแบบชนะ/ชนะ” (Think

Win/Win) เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้พยากรณ์ความต้องการกำลังคนเชิงรุก เชื่อมโยงกับอุปนิสัยเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) เพื่อวางแผนงานที่ตอบโจทย์อนาคต ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พัฒนาระบบสรรหาออนไลน์และสร้างแบรนด์อาชีวศึกษายุคใหม่เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง โดยอาศัยการผสมผสานพลังร่วมกับสถาบันการศึกษาและภาคเอกชน

3. การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักผล 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ภาพรวมในทุกด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ =4.912, S.D.=0.304) รองลงมาคือ ความเหมาะสม ($\bar{X}$ =4.854, S.D.=0.362) และความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ =4.658, S.D.=0.441) ตามลำดับ แสดงในตารางที่ 2

ประเด็น การพิจารณา	เกณฑ์/ระดับการพิจารณา								
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ชื่อกลยุทธ์	4.922	0.250	มากที่สุด	4.851	0.354	มากที่สุด	4.954	0.218	มากที่สุด
2) วิสัยทัศน์	4.889	0.301	มากที่สุด	4.782	0.385	มากที่สุด	4.920	0.278	มากที่สุด
3) พันธกิจ	4.878	0.322	มากที่สุด	4.748	0.404	มากที่สุด	4.902	0.352	มากที่สุด
4) เป้าประสงค์	4.901	0.283	มากที่สุด	4.764	0.351	มากที่สุด	4.943	0.246	มากที่สุด
ภาพรวม	4.854	0.362	มากที่สุด	4.658	0.441	มากที่สุด	4.912	0.304	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักผล 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

จากตารางตารางที่ 1 พบว่า ในส่วนผลการประเมินองค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์ พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด ในทุกรายการ โดยองค์ประกอบ ชื่อกลยุทธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.922, S.D.=0.250) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.851, S.D.=0.354) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.954, S.D.=0.218) เป้าประสงค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.901, S.D.=0.283) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.764, S.D.=0.351) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.943, S.D.=0.246) วิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.889, S.D.=0.301) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.782, S.D.=0.385) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.920, S.D.=0.278) พันธกิจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.878, S.D.=0.322) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.748, S.D.=0.404) และมีความเป็น

ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.902$, $S.D.=0.352$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายประเด็นกลยุทธ์หลักทั้ง 5 ประเด็น พบว่าทุกประเด็นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.882$, $S.D.=0.322$) ความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.751$, $S.D.=0.385$) และความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=4.924$, $S.D.=0.250$) อยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาโครงสร้างและบรรจุแต่งตั้ง มีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.852$, $S.D.=0.354$) ความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.651$, $S.D.=0.422$) และความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=4.901$, $S.D.=0.283$) อยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.821$, $S.D.=0.422$) ความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.620$, $S.D.=0.481$) และความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=4.882$, $S.D.=0.354$) อยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมด้านธำรงรักษาบุคลากร มีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.922$, $S.D.=0.281$) ความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.722$, $S.D.=0.385$) และความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=4.962$, $S.D.=0.201$) อยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.778$, $S.D.=0.452$) ความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.551$, $S.D.=0.518$) และความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=4.852$, $S.D.=0.385$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักพละ 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ช่องว่าง (Gap) ที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่า ระบบการบริหารงานบุคลากรเดิม อาจยังไม่เพียงพอต่อการรองรับความท้าทายในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}=0.457$) เนื่องจากบริบทของอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับอัตราเร่งทางเทคโนโลยีและมาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill/Upskill) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรมพิพัฒน์ มโนมัยกุล (2561) ที่พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนที่สถานศึกษาให้ความสำคัญสูงสุด นอกจากนี้ การที่บุคลากรเน้นความต้องการด้าน Soft Skills และการปรับตัวทัศนคติ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Covey (2020) ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพที่ยั่งยืนต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ภายในตัวบุคคลก่อนเป็นลำดับแรก

2. ผลจากการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดที่ว่าด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักพละ 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า การพัฒนาพุทธนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ มีดุลยภาพระหว่างศาสตร์สากลและพุทธธรรม ที่บูรณาการอุปนิสัย 7 ประการ (7 Habits) เข้ากับหลักพละ 5 พบว่ามีความสมบูรณ์เชิงโครงสร้างครอบคลุม 5 มิติหลัก รวม 21 กลยุทธ์ย่อย การที่กลยุทธ์มุ่งเน้นการสร้าง “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ผ่านการฝึกฝนตนเอง (Inside-Out) ถือเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ เหตุผลที่การบูรณาการนี้มีความสำคัญ เนื่องจากหลักพละ 5 (ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ ปัญญา) ทำหน้าที่เป็นฐานพลังทางจิตปัญญาที่ช่วยกำกับพฤติกรรมตามแนวคิด 7 Habits ให้มีความมั่นคงและมีจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2548) ที่เน้นย้ำว่าการบริหารที่แท้จริงต้องเริ่มจากการบริหารตนเอง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker (2008) ที่มองว่า การบริหารจัดการคือ การทำให้คนสามารถแสดงจุดแข็งออกมาได้มากที่สุด นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยี AI มาใช้ร่วมกับสติพละในกระบวนการประเมินผล ยังเป็นการยกระดับธรรมาภิบาลในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2568)

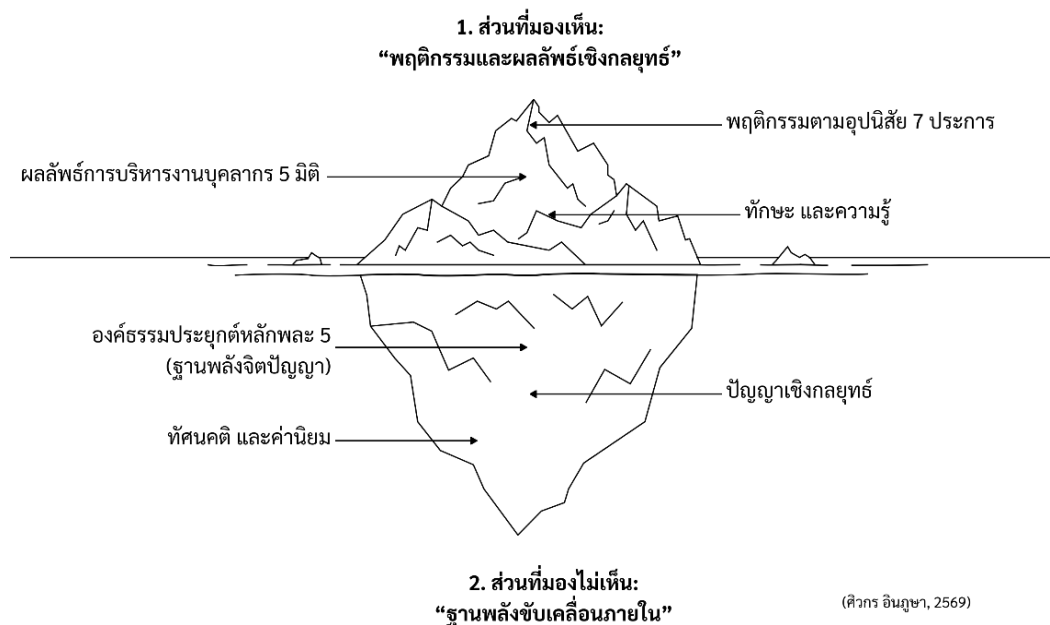
3. ผลจากการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดที่ว่าด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักพละ 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า กลยุทธ์มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.651 – 4.924) โดยเฉพาะมิติด้านความเป็นประโยชน์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่ากลยุทธ์นี้สามารถนำไปแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้จริง แม้ค่าเฉลี่ยด้านความเป็นไปได้จะต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย เนื่องมาจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและกฎระเบียบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสังเกตของ Kurti (2023) และ Harris (1979) ที่กล่าวถึงความยากลำบากในการบริหารงานภายใต้ข้อจำกัดด้านระบบราชการ อย่างไรก็ตาม การที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การยอมรับในระดับสูง เป็นเพราะกลยุทธ์นี้ไม่ได้เน้นเพียงการปรับกระบวนการทำงานแบบแข็ง (Hard Side) แต่เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “ชนะ/ชนะ” (Win-Win) และการผสานพลังประสานความต่าง (Synergize) ซึ่งผลการวิจัยของ Grant (2023) ยืนยันว่าองค์กรที่ให้เกียรติและสร้างความผูกพันเชิงลึกจะสามารถข้ามผ่านข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและเติบโตได้อย่างยั่งยืน กลยุทธ์นี้ไม่เพียงแต่ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน แต่ยังสร้างสันติสุขในองค์กร ผ่านกระบวนการเข้าใจผู้อื่นก่อน และการใช้สติกำกับการบริหารจัดการ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยคือ พุทธนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากร (7H5B-HRM Strategy) ซึ่งเป็นนวัตกรรมเชิงกระบวนการที่บูรณาการศาสตร์การจัดการสากลตามแนวคิด อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง (7 Habits) เข้ากับฐานพลังจิตปัญญาตามหลักพละ 5 ผ่านกระบวนการสร้างสรรค์เชิงระบบ (DIKWIR) โดยอธิบายกลไกการทำงานด้วยทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง ใน

ลักษณะมิติภายในสู่ภายนอกกล่าวคือ หลักผล 5 ทำหน้าที่เป็นฐานพลังขับเคลื่อนภายใน (ส่วนใต้ น้ำ) เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผล (ส่วนเหนือ น้ำ) ให้มีความมั่นคง ผลลัพธ์ดังกล่าวตกผลึกเป็นแนวปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5 มิติ ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากรที่ผสมผสานการแลกเปลี่ยนให้คมเข้ากับวิริยะพละ 2) การประเมินผลที่ใช้หลักคิดแบบชนะ/ชนะร่วมกับสติพละเพื่อความโปร่งใส 3) การดำรงรักษาบุคลากรที่เน้นการเข้าใจผู้อื่นควบคู่กับสมาธิพละ 4) การวางแผนอัตรากำลังที่เริ่มจากจุดมุ่งหมายในใจเสริมด้วยปัญญาพละ และ 5) การสรรหาที่จัดลำดับความสำคัญเสริมด้วยศรัทธาพละบนฐานธรรมาภิบาล นวัตกรรมนี้ถือเป็นต้นแบบการบริหารงานบุคลากรแบบองค์รวม ที่เปลี่ยนผ่านข้อมูลสู่ปัญญาเชิงกลยุทธ์ พร้อมสำหรับยกระดับวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู สู่ความยั่งยืนในยุคดิจิทัล

พุทธรัตตรมเชิงกลยุทธ์: กลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง เสริมด้วยหลักผล 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู



ภาพ 1 โมเดลพุทธรัตตรมเชิงกลยุทธ์การบริหารบุคลากร (7H5B-HRM Strategy Model)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุดคือการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน สะท้อนถึงความจำเป็นในการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคม นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรโดยบูรณาการแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูง ร่วมกับ

หลักธรรม “พละ 5” จนเกิดเป็นพุทธรูปธรรมเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์หลัก 5 ด้าน และกลยุทธ์ย่อย 21 รายการ มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงทางจิตใจของบุคลากร ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า กลยุทธ์ดังกล่าวมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความเป็นประโยชน์และความเหมาะสม อีกทั้งกลยุทธ์ด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากรมีความโดดเด่นในการนำไปใช้จริง สะท้อนถึงศักยภาพในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนให้กับองค์กรอาชีวศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ควรนำแนวคิดการบูรณาการอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงและหลักพละ 5 ไปกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการบริหารและ ธรรมมาภิบาล

1.2 หน่วยงานระดับเหนือสถานศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลที่ไร้รอยต่อ โดยมุ่งเน้นทั้งการพัฒนาทักษะวิชาชีพและสมรรถนะด้านอุปนิสัย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน

1.3 สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด ควรกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเชื่อมโยงผลการประเมินกับระบบความดีความชอบเพื่อลดวัฒนธรรมอุปถัมภ์และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ควรนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และคาดการณ์ความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่

2.2 วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการพึ่งพาอาศัยกัน ผ่านการคิดแบบชนะทั้งสองฝ่าย (Win/Win) และการผสมผสานพลังสร้างสรรค์ โดยอาศัยหลักศรัทธาพละและสมาธิพละในการสร้างความไว้วางใจและการทำงานเป็นทีม

2.3 ผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) ตามหลักการลับคมเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติกายภาพ จิตวิญญาณ สติปัญญา และสังคม-อารมณ์ โดยจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานภายในอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ปรีดีเปรม. (2567). พระพุทธศาสนากับการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัล: การปรับตัวและความท้าทาย. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 9(4), 711-722.
- กรชนก ทัพโยธา และนงลักษณ์ ใจฉลาด. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารรอยแค้นสารสนเทศ*, 9(11), 1621-1633.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาเพื่อรองรับศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ดัชนีฯ จะวรรณะ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2548). *พุทธวิธีบริหาร*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2555). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 24. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก.
- กิมพิพัฒน์ มโนมัยกุล. (2561). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในสองทศวรรษหน้า*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศิวกกร อินภูษา, ประจิตร์ มหาหิง และยิ่งสรณ์ หาพา. (2568). การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 12(4), 237-250.
- ศิวกกร อินภูษา, ประจิตร์ มหาหิง และยิ่งสรณ์ หาพา. (2568). การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักผล 5 ของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 8(5), 716-731.
- ศิวกกร อินภูษา. (2568). กลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรตามแนวคิดที่ว่าด้วยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงเสริมด้วยหลักผล 5 สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2568). *ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนทางดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ* (สิ่งพิมพ์ สกศ. ลำดับที่ 49/2568). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2531). *คิดเป็น ตามนัยแห่งพุทธธรรม*. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จัยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการแต่งตำราสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Castells, M. (2021). *The information age: Economy, society, and culture* (Vol. 1). Wiley-Blackwell.
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change* (30th anniversary ed.). Simon & Schuster.

- Creswell, J. W. (2024). My 35 years in mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 18(2), 123-145.
- Delors, J. (1996). *Learning: The treasure within; Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century*. UNESCO.
- Drucker, P. F. (2008). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. HarperCollins.
- Grant, A. (2023). *Hidden potential: The science of achieving greater things*. Viking.
- Harris, B. M. (1979). *Supervisory behavior in education* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Kurti, S. (2023). An overview of human resource management approaches in Albanian public vocational education institutions. *Knowledge International Journal*, 60(1), 107-110.
- UNESCO. (2021). *Education for sustainable development: A roadmap*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374802>
- United Nations. (2022). *World economic situation and prospects 2022*. Retrieved from <https://doi.org/10.18356/9789210011839>