

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์

The Approaches to the Development of Personnel Management of Schools under the Roman Catholic Diocese of Nakhon Sawan.

สุวนันท์ สังฆะสี

* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

ดร.สุนทร ทองคำพงษ์

* คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

Suwanan Sanghasi

* Master of Education Program in Educational Administration, Northern College.

Dr.Sunet Thongkhamphong

* Faculty of Education, Northern College.

ข้อมูลบทความ

* รับบทความ 15 มกราคม 2564

* แก้ไข 15 มีนาคม 2564

* ตอรับบทความ 20 มีนาคม 2564

บทคัดย่อ

สภาพพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีสภาพการบริหารงานบุคคลมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ยังไม่สอดคล้องกันของแต่ละสถานศึกษา การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้ง บางสถานศึกษายังขาดแคลน แต่ด้วยอัตรากำลังที่สถานศึกษาไม่เพียงพอตามที่สถานศึกษาต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้และให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกๆ ด้าน ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามองเห็นปัญหาการวางแผนอัตรากำลัง ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ การขอลาในช่วงก่อนและหลังวันหยุดราชการประจำสัปดาห์หรือวันหยุดราชการประจำปีเพื่อให้มีวันหยุดต่อเนื่องกัน ผู้มีอำนาจอนุญาตลาไม่ได้พิจารณาตามความเหมาะสมและจำเป็นแก่ผู้ลาโดยแท้จริง และในกรณีที่ผู้ลาไม่สามารถเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้มีอำนาจอนุญาตได้ด้วยตนเองและเมื่ออนุญาตแล้วผู้ลาไม่ได้แจ้งหรือจัดส่งใบลาให้ผู้มีอำนาจอนุญาตตามระเบียบนี้ทราบทุกครั้ง

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์
ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The findings of the research indicated that; on the whole, the conditions of the development of personnel management of schools under the Roman Catholic Diocese of Nakhon Sawan seemed to be at the highest level. The schools defined vision, mission and objectives of the personnel management of schools under the Roman Catholic Diocese of Nakhon Sawan, which were not consistent with each school under the Roman Catholic Diocese of Nakhon Sawan. Moreover, the schools lacked adequate manpower; however, the school executives gave precedence to manpower and completely supported teachers and education personnel. For this reason, school executives, teachers and education personnel increasingly understood the problems of manpower. In terms of the problems of the approaches to the development of personnel management of schools under the Roman Catholic Diocese of Nakhon Sawan, it was found that the aspect that the problems were most found was a leave of absence both before and after holidays, including consecutive holidays. A person who can approve a leave of absence considered reasons inappropriately and unnecessarily. In addition, in case a person who requested a leave of absence but cannot hand in a leave letter in person, the approver was always not informed from that person or did not get a leave letter when a leave of absence was approved.

Keywords: The Approaches to the Development
The conditions of the development
The school executives

บทนำ

งานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญมากในการทำงานในระบบของโรงเรียน เพราะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะทำให้โรงเรียนนั้นมีคุณภาพและมีจุดมุ่งหมายที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยให้คุณภาพของชีวิตดีขึ้น เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาได้สอนหรือได้ทำในสิ่งที่ตนเองชอบ และเพื่อความอยู่ร่วมกันของสังคมภายในโรงเรียนและความร่วมมือกันเป็นอย่างดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน

สังฆมณฑลนครสวรรค์เป็นสังฆมณฑลที่มีโรงเรียนเอกชนจำนวน 7 โรงเรียน พบปัญหาในการบริหารงานบุคลากรลักษณะเดียวกัน คือ การขาดแคลนอัตรากำลังครู ทำให้ครูไม่ได้สอนตามสาขาวิชาเอก หรือตรงกับสายงานที่จบมาและต้องจ้างครูอัตราจ้าง ทำให้งบประมาณที่ใช้ในสถานศึกษา หรือเงินรายได้ของสถานศึกษาส่วนหนึ่ง ต้องนำมาใช้จ่ายเพื่อการจ้างครูอัตราจ้าง ซึ่งต้องการความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดกำลังใจในการสอน และการทำงานหลายอย่างในแต่ละตำแหน่งงานจึงทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาคนหนึ่งของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ จึงสนใจที่จะทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑล นครสวรรค์

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคลากรเพื่อพัฒนาการคุณภาพ การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัย ใช้กรอบการบริหารงานบุคคล ตามกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2550:31-32) แผนปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑล นครสวรรค์ เน้น 7 เรื่อง ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การลาทุก ประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ทั้ง 7 โรงเรียนมีบุคลากร คือ ผู้ลงนามแทนผู้รับใบอนุญาต จำนวน 7 คน ผู้จัดการ จำนวน 7 คน รองผู้จัดการ จำนวน 7 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 54 คน ครูทดลองงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 606 คน (ไม่รวมผู้ศึกษา) ของสังฆมณฑล นครสวรรค์ ปีการศึกษา 2562

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ลงนามแทนผู้รับใบอนุญาต รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ได้สุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Mogan (1970:608) ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตาม ตำแหน่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ได้แก่ ผู้ลงนามแทนผู้รับใบอนุญาตจำนวน 7 คน ผู้อำนวยการสถาน ศึกษา จำนวน 7 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 54 คน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา จำนวน 125 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 3.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขอบเขตด้านข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นบาทหลวงและนักบวช ที่มีวุฒิทางการศึกษาสาขาบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 คน
2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษา สาขาบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน
3. เป็นนักวิชาการที่จบการศึกษาสาขาบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโทขึ้นไป ที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเอกชน ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน
4. เป็นผู้บริหารการศึกษาที่เป็นศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเอกชน ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน
5. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นครูผู้สอน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชน ไม่น้อยกว่า 3 ปีขึ้นไปจำนวน 2 คน
6. เป็นศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเอกชน ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

เพื่อทราบถึง

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ได้แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ เพื่อมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเรียบเรียงและสร้างเป็นแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา คำถาม ความถูกต้องของการใช้ภาษา

4. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence:IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยในข้อคำถามได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 ระดับ คือ สอดคล้อง = +1 ไม่แน่ใจ = 0 และไม่เห็นด้วย = 1 โดยหาค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 13 ท่านเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ด้วยตัวเอง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอบหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 13 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้สัมภาษณ์

2. ผู้ศึกษานัดหมายการสัมภาษณ์ วัน เวลา และสถานที่ไว้ล่วงหน้ากับผู้เชี่ยวชาญ

3. ส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสัมภาษณ์

4. ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ บันทึกข้อมูลตามที่ต้องการด้วยตนเองผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปเขียนรายงานต่อไป

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์

วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 13 ท่านเกี่ยวกับปัญหาและเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยการนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่และอันดับความสำคัญ

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยรวมและรายด้าน

รายด้าน	ระดับสภาพปัญหา		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.62	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.71	0.48	มากที่สุด
3. ด้านการลาทุกประเภท	4.71	0.48	มากที่สุด
4. ด้านงานประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.55	0.55	มากที่สุด
5. ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	4.68	0.59	มากที่สุด
6. ด้านจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.60	0.51	มากที่สุด
7. ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.73	0.44	มากที่สุด
โดยรวม	4.73	0.62	มากที่สุด

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ซึ่งจะประกอบไปด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถ มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์จะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคมและประเทศชาติ การบริหารงานจำเป็นต้องมีครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานอย่างพอเพียง มีความรู้ และประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาที่สอน การบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษาต่างๆ จะต้องผ่านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งในการสรรหา นั้นจะดำเนินการโดยการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ต่างปฏิบัติภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ และมีกรอบนโยบายที่ได้รับมาจากสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีจุดเน้นเดียวกันที่กำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามแนวทางการศึกษาของ สุพจน์ อินทวาท และกัญญาภรณ์ อินทวาท (2556:36) กล่าวว่า การวางแผน (Planning) หมายถึงกระบวนการกำหนดเป้าหมายในอนาคต และแนวทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้น โดยการวางแผนจะเป็นการบอกล่วงหน้าว่าทำเพื่ออะไร ทำไปทำไม อย่างไร เมื่อใด ที่ไหน และใครทำ ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างมากในการจัดการ และในปัจจุบันผู้บริหารสมัยใหม่กำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายในการวางแผนทั้งในองค์กรขนาดใหญ่ และแม้แต่องค์กรขนาดเล็ก องค์กรที่ไม่ซับซ้อน และองค์กรที่มีความซับซ้อน ตลอดจนองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (Nonprofit organization)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ยังไม่สอดคล้องกันของแต่ละสถานศึกษา การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งบางสถานศึกษายังขาดแคลนทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอตามที่สถานศึกษาต้องการ ผู้บริหาร

สถานศึกษาเห็นความสำคัญกับเรื่องนี้และให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกๆ ด้าน ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามองเห็นปัญหาการวางแผนอัตรากำลังอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปารีชาติ สติภา ภูวดล จุลสุคนธ์ และ ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน (2558:255) ที่ศึกษาเรื่องด้านการวางแผนบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของบุคลากร รองลงมาคือการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลและโครงสร้างที่ชัดเจน และการประเมินความต้องการของอัตรากำลังของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลด เสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการประชุมวางแผน กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรเพื่อประเมินความต้องการของอัตรากำลังของสถานศึกษา ว่าอัตรากำลังเพียงพอและเหมาะสมแก่กับความต้องการหรือภารกิจของโรงเรียน

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ได้มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรอยู่เสมอเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามาทดแทน อาทิเช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ ครูทดลองงาน ครูพี่เลี้ยง โดยสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ จึงส่งผลให้พบปัญหาการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบเปลี่ยนแปลงตามมา โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีรภัทร เชียงทอง (2557:17) ได้สรุปความหมายของการสรรหาบุคลากร หมายถึงการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และมีขั้นตอนในการสรรหา คือจัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัครรับสมัครและพิจารณาใบสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ กระบวนการโดยมีกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกๆ 1 ปี การศึกษา ทั้งในด้านผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกันของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้มาพัฒนางานอย่างอิสระ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและยกย่อง

ชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาอิสรภานต์ ฐิตปุณฺโญ (2560:17) ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ปัจจัยพื้นฐานของการประกอบธุรกิจ 5M's คือ คน วัสดุดิบ เครื่องจักร เงินทุน และการบริหาร จะเห็นได้ว่าคนเป็นองค์ประกอบประเภทหนึ่งที่ทุกองค์การต้องให้ความสำคัญ องค์การใดมีคนที่มีความหมายย่อมนำพาให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลายแนวทาง ผู้เขียนให้ทัศนะว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึงการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุดแต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานด้วย เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การ เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคคลจะมีความสำคัญมาก่อนทรัพยากรอื่นต้องเป็นคนที่มีความรู้ จึงจะสามารถทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยเพิ่มพูนเป็นทรัพยากรสิ้นมากได้ในเวลาอันสั้น เปรียบคนเสมือนรากแก้วของไม้ยืนต้น เพราะการที่ไม้ยืนต้นจะทนแดดทนฝนทนแล้งและให้ลูกตก รากแก้วต้องมีความสมบูรณ์แข็งแรง บุคคลที่มีความรู้ ก็ย่อมทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนสามารถออกดอก ออกผลเป็นกำไร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์มีการจัดตั้งคณะกรรมการการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น ฝ่ายตรวจสอบ หัวหน้าหมวดตามกลุ่มสาระต่างๆ หัวหน้าฝ่ายบริการและอาคารสถานที่ หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป มีการจัดทำทะเบียนประวัติที่เป็นปัจจุบันสามารถตรวจสอบได้ โรงเรียนในสังฆมณฑลนครสวรรค์อาศัยแนวคิดสมัยใหม่เพื่อการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นเรื่องการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่ไปกับสังคมและการพัฒนา โดยยึดหลักของคำสอนของศาสนาเป็นตัวบ่งชี้ให้แต่ละสถานศึกษาในสังฆมณฑลไปในทิศทางเดียวกันและมีระบบมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาริน๊ะ ดอปอ (2553:74) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานและปฏิบัติงานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ และเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา พบว่าครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู รองลงมาคืองบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอและครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิตร อุดม, (2556:247) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาลซึ่งกำหนดนโยบายและทิศทางของหน่วยงาน เป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้การบริหารสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้น หากผู้บริหารเป็นบุคคลที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบล้ำสมัยและขาดซึ่งความสามารถที่จะพึงมีแล้ว ผลเสียย่อมเกิดกับประเทศชาติโดยรวม ผู้บริหารที่หวังผลจะให้มีการบริหารงานที่ได้ประสิทธิภาพนั้น จะต้องนำเอาหลักวิชาการบริหารทฤษฎีและหลักการต่างๆ มาปรับใช้โดยดุลยพินิจของตนเองประกอบ เพื่อให้มีการใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง เพื่อให้ผลที่ได้จากการปฏิบัติออกมาดีที่สุด การที่จะสามารถทำได้มีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแต่ละคนเป็นสำคัญ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เสนอแนะแนวทางการจัดสวัสดิการ จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพและคุณธรรมจริยธรรม มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูไฮมี ศาสน์ศรีธธา (2556:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ สุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีการศึกษาต่างกัน พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ การศึกษาพบว่าขอข่างาน บุคคลทั้ง 7 ด้าน พบปัญหา จำนวน 7 ด้าน ผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่าโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ไม่มีกำหนดปรัชญา นโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน และไม่มีกรมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนงานให้แก่ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจนโยบายของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559:66) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าปัญหาการบริหารงาน บุคลากร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัย ได้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดกันอย่างต่อเนื่องโดยผ่านการประชุมประจำเดือน ซึ่งทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหาร งานบุคลากรกับผู้บริหารของวิทยาลัยโดยตรง ส่งผลให้การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่าโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างทั่วถึงในการรับสมัครครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และสถานศึกษาขาดบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาตรงตามหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และได้เสนอแนวทางการแก้ไขโดยให้ความเห็นว่า ควรให้มีการจัดสรรครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เพียงพอเหมาะสมและตรงกับความต้องการและปฏิบัติตามระบบการสรรหาที่มีอยู่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มูนิธิระห์ เจ๊ะมิง (2559:67) คือปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรในระบบคัดเลือกของสถานศึกษา ซึ่งควรมีระบบคัดเลือกที่หลากหลายสามารถเข้าถึงง่าย มีเกณฑ์การรับสมัครที่ชัดเจนและยุติธรรม และสอดคล้องกับการศึกษาของ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559:59) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยี่ตรีระบบคุณธรรม ดำเนินการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ด้วย

คำสั่งมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการประชาสัมพันธ์ตรงกลุ่มเป้าหมาย

2.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรที่รับผิดชอบทราบและแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน และครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีวิทยากรและเทคนิคในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานการศึกษาของ รุติพร สิมสวัสดิ์ (2561:83) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันจำนวน 4 คู่ โดยพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-49 ปี และอายุ 50 ปี ขึ้นไปตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงควรมีข้อมูลสารสนเทศ มีการสรุปผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการทำงานต่อไป และยังเป็น การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความถูกต้องจึงควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ พบว่าประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้กระทำตั้งแต่แรกจนถึงออกจากงานตามวาระ และครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่เหมาะสมกับการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารุวรรณ นรพรม (2557:17) ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจเป็นเพราะว่าทุกระดับการศึกษาได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกระดับการศึกษาเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานบุคคลอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

2.5 ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ไม่มีความมั่นคงในอาชีพหรือด้านการดำเนินชีวิตจากสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2558) ที่สรุปไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติ

การแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมและชุมชน โดยเป็นงานวิจัยที่สนับสนุนให้ชุมชนเป็นคนสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ โดยการร่วมกันวางแผนและกำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการพร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหา ได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ ก่อให้เกิดผลพลอยได้ที่เป็นจิตสำนึกตระหนักในปัญหา หน้าที่ และร่วมกันแก้ปัญหา ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มทำงานร่วมกัน ทั้งแก้ปัญหาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืนของชุมชน

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยการศึกษาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 13 ท่าน พบว่าด้านที่พบปัญหา จำนวน 7 ด้าน มีข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่ามีแนวทางดังนี้ โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ควรมีการประชุมเพื่อประเมินความต้องการอัตรากำลังทุก 1 ปีการศึกษา และมีส่วนร่วมกับสังฆมณฑลในการจัดทำแผนของโรงเรียนในสังกัด การกำหนดปรัชญา นโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษา การจัดทำพันธกิจของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลไปพร้อมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของฉินฉวตระปะโคทัง (2557) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้าราชการครูที่มีเห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่ามีแนวทางดังนี้ โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ควรมีการประชุมสัมพันธ์ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย มีจัดทำแผนอัตรากำลังคน โดยศึกษาจากข้อมูลของบุคลากรทุกการพิจารณาช่วงอายุ วุฒิการศึกษา และมีการตรวจสอบคุณสมบัติ ผู้ปฏิบัติงาน และดำเนินการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ด้วยคำสั่งมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉินฉวตระปะโคทัง (2560:47) ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่าในเรื่องของการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรก่อนบรรจุเข้าทำงานอย่างชัดเจนแนวทางในการพัฒนาควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ออกคำสั่งการรับสมัครคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน ในเรื่องความเหมาะสมของระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคลากร แนวทาง

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์

ในการพัฒนาควรเน้นความโปร่งใสในการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา เน้นความสามารถของบุคลากรเพื่อจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ รวมทั้งคณะกรรมการมีบทบาทในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเต็มที่แนวทางในการพัฒนาควรแต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้ทรงคุณวุฒิและปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เพิ่มความสามารถ

3.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีแนวทางดังนี้ โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาทุกๆ 1 ปีการศึกษา และให้มีเครื่องมือในการประเมินที่ได้จากการกำหนดรายละเอียดการประเมินร่วมกันของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑล ประกาศเกณฑ์การประเมินให้ทุกคนได้ทราบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มูนิเระห์ เจ๊ะมิง (2559:66) แนวทางการแก้ไขของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา แนวทางการแก้ไขคือ ควรไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาหรือขอความช่วยเหลือจากต้นสังกัดของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

3.4 ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ พบว่ามีแนวทางดังนี้ โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีการจัดทำทะเบียนประวัติ แฟ้มสะสมผลงาน (SAR) ที่เป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบได้ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนในโรงเรียนอย่างน้อย 5 ปี ได้สิทธิ ได้ค่าตอบแทน หรือที่เลื่อนขั้นที่เหมาะสม ถูกต้องอย่างเป็นระบบ

3.5 ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่ามีแนวทางดังนี้ โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ควรจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของโรงเรียนต่อไป สอดคล้องกับผลงานการศึกษาของ จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556:194) มีแนวทางการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือการได้รับการยอมรับ ยกย่อง จากเพื่อนร่วมงานและองค์กร ได้รับความรู้ความสามารถรวมทั้งสวัสดิการ และค่าตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐวุฒิ เอี่ยมแจ่ม และสมหมาย อ่ำดอนกลอย (2560:46) ด้านการทำนุบำรุงรักษาบุคลากร พบว่าในเรื่องของการส่งเสริมการจัดบริการด้านการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร แนวทางในการพัฒนาจัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรทางการศึกษาเสนอต่อองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อของบประมาณในการตรวจสุขภาพประจำปีการบริการให้คำปรึกษา แก่บุคลากรในกรณีที่บุคลากรประสบปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานแนวทางในการพัฒนาแต่งตั้งคณะทำงาน เช่น หัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่

บุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและคุณธรรม แนวทางในการพัฒนามีการส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานที่รับผิดชอบและพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่ได้ศึกษามา

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ พบว่ามีแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ 7 ด้านคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการลาทุกประเภท ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีข้อเสนอแนะในการนำแนวทางไปใช้ ดังนี้

1.1 สถานศึกษา ควรจัดตั้งคณะกรรมการ และจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา นโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนตลอดไป

1.2 ผู้แทนผู้รับใบอนุญาตสถานศึกษา ในส่วนของการพัฒนาผู้บริหารของสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมนอกสถานที่ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาให้สถานศึกษาของตนมีความสอดคล้องกับโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติกรของแต่ละสถานศึกษามาพิจารณาเป็นองค์ประกอบ

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้ตรงตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ ทำงานโดยซื่อสัตย์สุจริต เพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงในอาชีพหรือด้านการดำเนินชีวิต และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมจากสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนตามขนาดของสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์

2.2 ควรศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนางานบุคคล เพื่อเพิ่มพูนขวัญกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดี และเพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์

2.3 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. โรงพิมพ์องค์การค้ำคูณสุภา.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรภัทร เชียงทอง. (2557). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต3. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิตียา ปทุมราชภู่ และ จินฉัตร ปะโคทั้ง. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารบัณฑิต วิทยาลัยพิษณุพนธ์, 9(1).
- จินฉัตร ปะโคทั้ง. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. วารสารบัณฑิต วิทยาลัยพิษณุพนธ์, 9(1).
- ฐิตีพร สิมสวัสดิ์. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].

- อิสริยญา ฉิมพลี, พงศ์เทพ จิระโร และ สมศักดิ์ ลิลา. (2560). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสารบัณฑิตวิจัย, 8(2).
- ปอส์ ไกรวิญญู. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล. [วิทยานิพนธ์การปริญญาคุชฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์. (2556). การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของปัจจัยความภักดีต่อองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- หทัย ศิริพิน. (2558). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านกระทู้มลิ้ม (นครราชสีมาประสิทธิ์). [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2554). ความหมายของคุณภาพการให้บริการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง].
- ณัฐวดี เอี่ยมแจ่ม และ สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2560). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม].
- จารุวรรณ นรพรหม. (2557). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปาริชาติ สติภา ภูวดล จุลสุคนธ์ และ ผศ.ดร.ฐาปกรณ์. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- สารีน๊ะ ตอปอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- ชูโฮมี ศาสน์ศรัทธา. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสุไหงปาดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].