กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมัปปธาน 4*

THE SUPPORT PROCESS ON ORGANIZATION CULTURE FOR PERSONALS ADMINISTRATIVE DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN GROGPHRA DISTRICT OF NAKHON SAWAN PROVINCE BY THE PRINCIPLE OF 4 SAMMAPPATHAN (4 ATTEMTS)

[1]ธิดารัตน์ บุญอาจ Thidarat Boonach [2]ทนง ทศไกร Thanonsg Thosagai
[3]วรกฤต เถื่อนช้าง Worrakrit Thuanchang
[1,2,3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Thidarat_Boonach@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และ 2) เพื่อนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามหลักสัมมัปปธาน 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรในการวิจัย จำนวน 151 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลาย ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ ด้านการยอมรับและให้รางวัล ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ตามลำดับ และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเอื้ออาทร ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านความเป็นเลิศ ตามลำดับ และ 2) กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามหลักสัมมัปปธาน 4 ประกอบด้วย (1) การวางแผนการดำเนินการและการประเมินร่วมกัน การวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยจัดทำคู่มือรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ปัญหาเพื่อลดความเสี่ยงและความล้มเหลวในการทำงาน (2) สร้างพลังอำนาจและการเข้าถึงทรัพยากร การจัดการทรัพยากรในองค์กรให้เพียงพอ การประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบ (3) การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ การวางแผนการตัดสินใจในองค์กรโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ สร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ สร้างข้อมูลสารสนเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการร่วมมือภายในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ดีระหว่างพนักงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดี (5) การทำงานตามความถนัด การวางแผนพัฒนาครูตามความถนัดและสนใจ เสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ จัดฝึกอบรมส่งบุคลากรครูไปศึกษาดูงาน สร้างเครือข่าย

*Received: December 08, 2024. Revised: December 22, 2024. Accepted: December 25, 2024.

ข้อมูลทางวิชาการ (6) คุณภาพและมาตรฐานตามการทำงาน การวางแผนคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สนับสนุนครูสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รักษาความประพฤติและปฏิบัติตนแบบดี (7) การให้รางวัลและคำชมเชย คำชมเชยและรางวัลสนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ และสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานในองค์กร (8) การดูแลความเป็นอยู่และเอาใจใส่การทำงานของครู การสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับสุขภาพทั้งกายและจิต มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู (9) การเข้าถึงทรัพยากรขององค์กร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานโดยมุ่งเน้นการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและต่อเนื่อง (10) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างรอบคอบ การมีส่วนร่วมและใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารโรงเรียน, หลักสัมมัปปธาน 4

Abstract

This research aims to 1) study the status of organizational culture enhancement for personnel management development of school administrators and 2) present the process of organizational culture enhancement for personnel management development of school administrators according to the 4 Sammappadhāna principles (Attempt). It is a mixed-method research by using quantitative research using a questionnaire with a population in the research of 151 people. The statistical data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research is conducted by interviewing 9 key informants. The data were analyzed by content analysis. The research results showed that 1) Overall, opinions on the status of organizational culture enhancement for personnel management development of school administrators were at a high level. When considering each aspect, opinions were at a high level in 5 aspects: honesty, diversity, decision-making process, recognition and reward, trust and confidence, respectively. Each aspect had a high level of opinions in 5 aspects: sense of belonging to the organization, compassion, goals of the educational institution, empowerment, and excellence, respectively. 2) The process of organizational culture enhancement for personnel management development of school administrators according to the 4 Sammappadhāna principles consisted of (1) Joint planning and evaluation: Planning to create organizational culture by creating a manual for collecting information and reviewing work performance, analyzing problems to reduce risks and failures in work (2) Creating power and access to resources, managing resources in the organization adequately, evaluating and analyzing problems in resource management carefully (3) Consulting experts, planning decision-making in the organization by specifying the qualifications of experts, creating a network of experts, creating information, and evaluating work performance (4) Mutual assistance, creating an organizational culture that supports cooperation within the organization, creating good relationships among employees,

exchanging ideas, creating a good work environment (5) Working according to aptitude, planning teacher development according to aptitude and interests, supporting further education, organizing training, sending teachers for study visits, creating academic information networks (6) Quality and standards according to work, planning clear quality and work performance standards, supporting teachers to be creative in developing teaching management, maintaining good behavior and behavior (7) Giving awards and compliments, compliments and rewards encouraging teachers to use their knowledge and abilities to the fullest, and creating commitment to work in the organization (8) Caring for teachers' well-being and taking care of their work, creating a good atmosphere for both physical and mental health, and ensuring safety in teachers' work (9) Access to organizational resources, supporting the physical environment in the unit by focusing on providing necessary equipment and tools, promoting teamwork and continuity (10) Evaluating work performance, careful planning of teacher performance evaluations, participation and use of a variety of assessment tools.

Keywords: Organization Culture, Personals Administrative, School Administrators, The Principle of 4 Sammappadhāna

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง แต่ถึงอย่างไรการบริหารจัดการศึกษาก็ยังมีอุปสรรคอยู่มากโดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากรในโรงเรียนที่ยังหาความลงตัวไม่ได้ ทั้งเรื่องของตำแหน่งหน้าที่การเกลี่ยอัตรากำลังคนเข้าในเขตพื้นที่และยังต้องเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ซึ่งเพียงแค่ปัญหาดังกล่าวก็สามารถส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้ โรงเรียนจัดได้ว่าเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรมากมายหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ละคนย่อมต่างมีความคิด ค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เมื่อทุกคนได้มีโอกาสมาอยู่รวมกันจะทำให้เกิดการหล่อหลอมสิ่งต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมขึ้น ซึ่งวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงาน รู้จักเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2565)

ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกัน โดยปัจจุบันผู้บรรจุเป็นข้าราชการใหม่ ซึ่งได้เริ่มเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาแทนคนที่เกษียณอายุราชการ รวมถึงการเปิดโอกาสให้คนอายุน้อยได้เข้ามาเป็นผู้บริหารโรงเรียนผ่านจากการสอบเข้า คนรุ่นใหม่ย่อมมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือ

โรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพต้องการให้คุณภาพของผู้เรียนถูกพัฒนาให้เป็นด้านที่ดีขึ้นและมีคุณภาพ ซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรในการขับเคลื่อนให้การทำงานเกิดการบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกปฏิบัติกันมา ควรต้องมุ่งเน้นเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีวัฒนธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งมุ่งเน้นพัฒนาองค์การและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดี มีระเบียบแบบแผนที่ถูกต้องและเหมาะสม แต่จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ผ่านมา กระบวนการทำงานในองค์การด้านการศึกษาของสถานศึกษา ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่มุ่งไว้ โดยพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร เช่น โรงเรียนไม่ได้เห็นคุณค่าในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารไม่ได้มีการกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักและเห็นความสำคัญถึงเป้าหมายของโรงเรียน อำนาจในการทำงานอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง บุคลากรมีตำแหน่งแต่ไม่ได้มีอำนาจในตำแหน่งนั้น การตัดสินใจอยู่ที่ผู้อำนวยการเพียงผู้เดียว บุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าที่ควร การมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความสามารถหรือความถนัด บุคลากรในโรงเรียนและนักเรียนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และบุคลากรในโรงเรียนขาดความรัก ความสามัคคี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในโรงเรียน

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการเรียนรู้และมีคำสอนเพื่อให้เกิดการรู้ชีวิตเข้าใจชีวิตและการพัฒนาชีวิตโดยมีส่วนประกอบของกายและใจ แต่ในสังคมปัจจุบันพฤติกรรมของมนุษย์มีอุปนิสัยที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมาหลายเรื่อง เช่น เรื่องการก่อการร้ายหรือการก่อความไม่สงบเกิดขึ้นในสังคมเป็นจำนวนมาก เรื่องการลักขโมยทรัพย์สินของผู้อื่น เรื่องการเป็นชู้ เรื่องคอรัปชั่น และเรื่องสิ่งเสพติดต่างๆ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นความเสื่อมถอยทางคุณธรรมและจริยธรรมเกิดขึ้น ในฐานะที่เป็นชาวพุทธควรมีทัศนะคติในการมองชีวิตในมุมพื้นฐานทางพระพุทธศาสนาในฐานะเป็นที่พึ่งทางจิตใจได้อย่างไร ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงสอนพุทธศาสนิกชนเพื่อการพัฒนาชีวิตด้วยการกระทำของตนเอง โดยมีตนเป็นที่พึ่ง มีความเพียรพยายาม เมื่อฟังคำสอนของพระพุทธเจ้าย่อมเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิต โดยหลักสัมมัปปธาน 4 คือ ความเพียรโดยชอบ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) สังวรปธาน หมายถึง เพียรระวัง 2) ปหานปธาน หมายถึง เพียรละบาปธรรม 3) ภาวนาปธาน หมายถึง เพียรสร้าง และ 4) อนุรักขนาปธาน หมายถึง เพียรรักษาและส่งเสริมในความดี (พระเฉลิม ถิรปุญโญ (ดีเลิศ), 2565)

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนในอำเภอโกรกพระ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีภารกิจหลักการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นเด็กที่มีพลานามัยที่สมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถ จากรายงานประจำปีของสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า มีปัญหาสภาพการบริหารงานบุคคลมีอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล คือ การขาดอัตรากำลังครูจึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลประสบปัญหาในการพัฒนาบุคลกรอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งปัญหาเหล่านั้นล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและด้านผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนที่ลดระดับลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1, 2565) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

2. เพื่อนำเสนอกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมัปปธาน 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

1. ประชากร (Population) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 20 โรงเรียน รวมทั้งหมด จำนวน 151 คน ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้ ใช้แบบสอบถามชนิด 5 ตัวเลือก และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ Check list ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale ของลิเกิร์ท เกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 10 ด้าน มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ 1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จากเอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม 3) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ 4) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) ซึ่งจะต้องได้ค่า IOC มากกว่า 0.8-1.00 ทุกข้อจึงนำมาสร้างแบบสอบถามต่อไป 5) นำเครื่องมือที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของ ครอนบาค (α: Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 6) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 แปลผลการ

วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ 2) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบรายข้อ รายด้านและโดยภาพรวม

ระยะที่ 2 นำเสนอกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมัปปธาน 4

1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 9 รูป/คน โดยมีเกณฑ์คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษากระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมัปปธาน 4

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประกอบกับบริบทและนำมาสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลาย ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ ด้านการยอมรับและให้รางวัล ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ตามลำดับ และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเอื้ออาทร ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านความเป็นเลิศ ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม

สภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน	N= 151			
	ความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา	4.36	0.54	มาก	8
2. ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.33	0.52	มาก	9
3. ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ	4.55	0.57	มากที่สุด	3
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.46	0.57	มาก	6
5. ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น	4.53	0.59	มากที่สุด	5
6. ด้านความเป็นเลิศ	4.18	0.51	มาก	10
7. ด้านการยอมรับและให้รางวัล	4.54	0.54	มากที่สุด	4
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.43	0.54	มาก	7
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.66	0.55	มากที่สุด	1
10. ด้านความหลากหลาย	4.56	0.49	มากที่สุด	2
ภาพรวม	**4.46**	**0.36**	**มาก**	

2. กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมัปปธาน 4 ดังนี้

2.1 การวางแผนการดำเนินการและการประเมินร่วมกัน (Planning aad Assessment) ได้แก่ การประชุมเพื่อวางแผน ระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิธีการ/แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำสารสนเทศเบื้องต้นเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การรู้จักพึงระวังและรอบคอบในการตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงานตามแผนแผน โดยไม่ตั้งอยู่ในความประมาท สรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อรักษาการบริหารงานบุคคลที่เป็นเลิศ วิเคราะห์และรายงานปัญหา เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติการ และลดความเสี่ยงความล้มเหลวในการทำงาน

2.2 สร้างพลังอำนาจและการเข้าถึงทรัพยากร (Empowerment and Access to Resources) ได้แก่ การให้ความสำคัญของการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร ประชุมเสนอความคิดเห็น การจัดทำแผนการบริหารจัดการให้ใช้ทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รู้จักเพียร รักษาการจัดสรรทรัพยากร ที่มีความ โปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ อยู่ตลอดเวลา การรู้จักพึงระวังการประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการให้ใช้ทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร อย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุและผลและไม่ตั้งอยู่ในความประมาท

2.3 การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ (Expert Consultation) ได้แก่ การประชุมวางแผนการการตัดสินใจในองค์กรร่วมกัน การกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่มีการบริหารจัดการที่ดีอย่างรอบคอบ และเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นที่ปรึกษา การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ การมุ่งมั่นสร้างข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทุกครั้งเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาด

2.4 การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Assistance) ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยการช่วยเหลือซึ่งกันในองค์กร สร้างการยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ชมเชย ยกย่อง และสรรเสริญผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง ในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ การสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในองค์กร มุ่งมั่นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในองค์กร และมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรอบคอบและเป็นไปตามเหตุและผล

2.5 การทำงานตามความถนัด (Operation by Aptitude) ได้แก่ การวางแผนการพัฒนาครูในองค์กรตามความถนัดและความสนใจ สนับสนุนการศึกษาต่อ จัดฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรครูสามารถที่จะนำไปใช้จริง การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรครู เปิดโอกาสให้บุคลากรครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ ส่งบุคลากรครูไปศึกษาดูงานภายในประเทศอยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนเงินทุนเพื่อพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง แลมุ่งสร้างเครือข่ายข้อมูลทางวิชาการได้รู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.6 คุณภาพและมาตรฐานตามการทำงาน (Quality and Standard of Operation) ได้แก่ การวางแผนกำหนดคุณภาพและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน การสนับสนุนครูสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงพัฒนางาน

ด้านการสอน เสริมสร้างประสบการณ์ให้ครูจักการอดทนรอต่อสถานการณ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่ถูกต้อง การเพียรรักษาความประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน และสังคมอยู่เสมอ

2.7 การให้รางวัล และคำชมเชย (Bestowal and Compliment) ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานที่จะได้รับรางวัล และคำชมเชย สนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ให้ครูใช้ปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานของหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการทำงานของครู และยกย่อง ชมเชยครูเมื่อการทำงานประสบความสำเร็จ การให้ความสำคัญกับครูเพื่อให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการขับเคลื่อนการทำงานในองค์กร และเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นให้การทำงานขององค์กรเพื่อรักษามาตรฐานการทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.8 การดูแลความเป็นอยู่และเอาใจใส่การทำงานของครู (Guarding and Attentive) ได้แก่ การจัดบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ร่มรื่น สวยงาม และมีความปลอดภัย มาตรการรักษาความปลอดภัยภายในเป็นอย่างดี สร้างบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์ เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ประเมินการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม และมีค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพของครูอยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง

2.9 การเข้าถึงทรัพยากรขององค์กร (Access Resources) ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน การมุ่งมั่นสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน และมุ่งมั่นส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง

2.10 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) ได้แก่ การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างรอบคอบ เป็นระบบ แต่งตั้งคณะกรรมประเมินการปฏิบัติงานของครูโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยการมีส่วนร่วมเพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน สร้างมุ่งมั่นเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่หลากหลาย ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง และการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ของครู มอบหมายหน้าที่การงานให้ครูได้รับผิดชอบทรัพยากรขององค์กร ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และเที่ยงธรรม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม และผู้บริหารและครูเข้าถึงทรัพยากรขององค์กรอย่างเสมอภาคกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ภารดี เกิดวาระ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ได้ชี้แจงให้ครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กร คำนึงถึงการตัดสินใจที่ส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร การชี้แจงให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการสร้างขวัญและกำลังใจหรือเสริมสร้างให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการเสรอมเสริมสร้างพลังอำนาจจากข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และผู้บริหารและครูมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของภารดี เกิดวาระ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ นำผลจากการตัดสินใจที่ดีมาปฏิบัติงานในองค์กร มีการศึกษาความเสี่ยงของงานนั้นๆ ก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง และมีการวางแผนในการตัดสินใจที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์รู้สึกมีความสำคัญและส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพัฒนางานในองค์กรร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภารดี เกิดวาระ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์มีความเชื่อมั่นในตัวเองกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่รับผิดชอบอยู่ รู้สึกภูมิใจที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในองค์กร และผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์สร้างความร่วมมือที่ดีของทุกคนในองค์กร สร้างการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทำให้การทำงานมีระบบและมีมาตรฐาน และเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภารดี เกิดวาระ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการยอมรับและให้รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการยอมรับและให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นทุกคน ผู้บริหารนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของครูไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ผู้ด้านความเอื้ออาทร ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความเอื้ออาทร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารดูแลความเป็นอยู่และการปฏิบัติหน้าที่ของครู และผู้บริหารสังเกต ติดตามการปฏิบัติงานครูและให้การช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาสอดคล้องกับงานวิจัยของภารดี เกิดวาระ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหาร

โรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์เห็นคุณค่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ของครู ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่การงานให้ครูได้รับผิดชอบทรัพยากรขององค์กร และผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตว์และเที่ยงธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

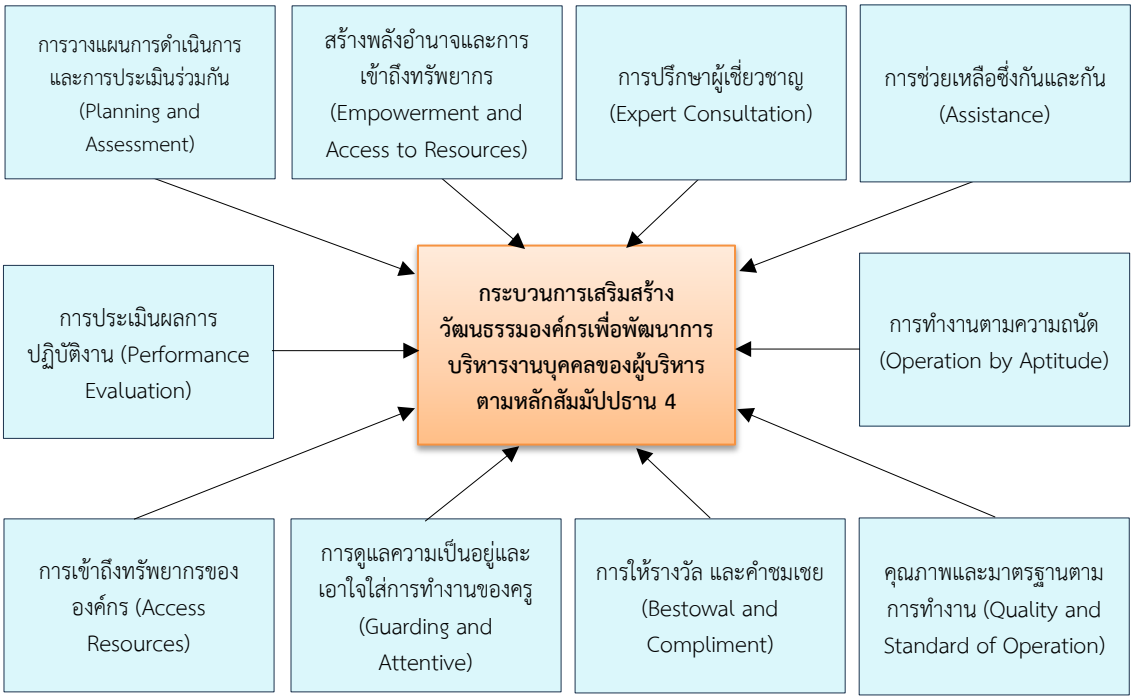
1.10 ด้านความหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความหลากหลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ผู้บริหารให้ความยืดหยุ่นกับครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างด้านปรัชญาความเชื่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของครูภารดี เกิดวาระ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามหลักสัมมัปปธาน 4 ประกอบด้วย (1) การวางแผนการดำเนินการและการประเมินร่วมกัน การวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยจัดทำคู่มือรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ปัญหาเพื่อลดความเสี่ยงและความล้มเหลวในการทำงาน (2) สร้างพลังอำนาจและการเข้าถึงทรัพยากร การจัดการทรัพยากรในองค์กรให้เพียงพอ การประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบ (3) การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ การวางแผนการตัดสินใจในองค์กรโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ สร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ สร้างข้อมูลสารสนเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการร่วมมือภายในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ดีระหว่างพนักงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดี (5) การทำงานตามความถนัด การวางแผนพัฒนาครูตามความถนัดและสนใจ เสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ จัดฝึกอบรมส่งบุคลากรครูไปศึกษาดูงาน สร้างเครือข่ายข้อมูลทางวิชาการ (6) คุณภาพและมาตรฐานตามการทำงาน การวางแผนคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สนับสนุนครูสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รักษาความประพฤติและปฏิบัติตนแบบดี (7) การให้รางวัลและคำชมเชย คำชมเชยและรางวัลสนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ และสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานในองค์กร (8) การดูแลความเป็นอยู่และเอาใจใส่การทำงานของครู การสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับสุขภาพทั้งกายและจิต มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู (9) การเข้าถึงทรัพยากรขององค์กร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานโดยมุ่งเน้นการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและต่อเนื่อง (10) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างรอบคอบ การมีส่วนร่วมและใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเฉลิม ถิรปุญโญ (ดีเลิศ) (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนามนุษย์ตามหลักสัมมัปปธาน 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท คือ 1) แนวทางการพัฒนามนุษย์ด้านสังวรปธาน เพียรระวังยับยั้งบาปที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิดขึ้น การทำฉันทะให้เกิดพยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตตั้งมั่น เพื่อไม่ให้อกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิดขึ้น เป็นการสำรวมระวังเมื่อตาเห็นรูป หูได้ยินเสียง 2) แนวทางการพัฒนามนุษย์ด้านปหานปธาน จะมีสติควบคุมยับยั้งความประพฤติเกี่ยวกับการประพฤติผิดในกาม โดยเห็นโทษจากการกระทำนั้น ไม่ปล่อย

จิตใจให้มีความติดใจ หลงใหล หมกมุ่นไม่รู้เท่าทันเห็นโทษ 3) แนวทางการพัฒนามนุษย์ด้านภาวนาปธานนั้นเป็นการพัฒนาสมาธิโดยตรง สมาธิย่อมมีผลโดยตรงคือ ให้มีความตั้งมั่นในการกระทำต่างๆ และเป็นความตั้งอยู่แห่งของความมีจิตที่แน่วแน่ ไม่หวั่นไหว โลเล โอนเอียง 4) แนวทางการพัฒนามนุษย์ด้านอนุรักขนาปธาน เมื่อเข้าใจเรื่องของความทุกข์ที่จะเกิดขึ้นนั้นด้วยปัญญาซึ่งเกิดจากแนวทางการพัฒนามนุษย์ด้านอนุรักขนาปธานแล้วจะเห็นโทษจากการกระทำนั้น เพราะรู้สาเหตุที่จะทำให้เกิดทุกข์ เมื่อรู้แล้วก็แสวงหาทางดับทุกข์ คือ การดำริออกจากสิ่งที่เป็นทุกข์ แล้วดำริแสวงหาไปสู่ความดับทุกข์คือ มรรค ซึ่งเป็นสิ่งเดียว ทางเดียวที่จะสู่ความพ้นทุกข์ได้

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามหลักภาวนา 4 สรุปมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาสภาพการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ พบข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรวางแผนให้ครูได้ทำงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน 2) ผู้บริหารควรให้รางวัล คำชมเชย แก่ครูที่ประสบความสำเร็จ 3) ผู้บริหารควรดูแลความเป็นอยู่และเอาใจใส่การทำงานของครู 4) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเข้าถึงทรัพยากรขององค์กรอย่างเสมอภาคกัน 5) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในความแตกต่างด้านปรัชญา

ความเชื่อของครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ประสบความสำเร็จความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู โรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

เอกสารอ้างอิง

ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา. (2563). **สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พระเฉลิม ถิรปุญโญ (ดีเลิศ). (2565). **ศึกษาการพัฒนามนุษย์ตามหลักสัมมัปปธาน 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2565). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** แหล่งที่มา http//www.Kroobannok.com. สืบค้นเมื่อ 25 ต.ค. 2565.

ภารดี เกิดวาระ. (2564). **แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (2565). **รายงานผลการปฏิบัติการ ประจำปี 2565.** นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์.