

อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ปริญพันธ์ สุทธิสาร^{1*}, วันทนา อมตาริยกุล² และ พนายุทธ เขียวบาล²

¹ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี, อุตรธานี

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี, อุตรธานี

* ผู้รับผิดชอบบทความ: email dailinenet@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณา ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยจำนวน 6 ท่าน โดยการใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์วิจัยเชิงอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณา ผลการวิจัยพบว่า

1. อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในทางที่ดี ได้แก่ การวางแผนงาน การสรรหาและคัดเลือกให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา สามารถเป็นไปตามวิธีการของโรงเรียนแต่ละแห่งได้ การปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรในด้านคริสต์ศาสนา ควรมีการเปรียบเทียบปฏิบัติเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และในด้านฝ่ายจิตวิญญาณ สนับสนุนให้บุคลากรด้านคริสต์ศาสนามีการพัฒนาความรู้ พัฒนาการตนเองนอกเหนือจากเรื่องศาสนศาสตร์ การให้ความสำคัญกับบุคลากรของตนเองผ่านขวัญกำลังใจ สวัสดิการทั่วไปที่บุคลากรพึงจะได้รับ

2. อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในทางร้าย ได้แก่ ในแต่ละโรงเรียนอาจจะมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันในการวางแผน คัดเลือก รวมไปถึงผลการแต่งตั้งบุคลากร ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา ไปเน้นการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั่วไปมาเปรียบเทียบหรือทดแทนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่อาจมีแนวโน้มที่ไม่ชอบการพัฒนา มีการปิดกั้นการพัฒนาความสามารถ และความรู้ใหม่ ๆ ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา จึงต้องมีความเข้มแข็งมากกว่าปกติทั่วไป

3. อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในทางที่เป็นไปได้ ได้แก่ ในโรงเรียนที่ยังต้องพึ่งพาคริสตจักรภาค หรือสถาบันศาสนศาสตร์เพื่อการวางแผนให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาตามคุณสมบัติที่ต้องการ การประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาต้องมีความเฉพาะ และแตกต่างจากบุคลากรทั่วไป การส่งเสริมให้บุคลากรด้านคริสต์ศาสนาได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ นอกเหนือจากความรู้ด้านคริสต์ศาสนา นอกเหนือจากการธำรงรักษาบุคลากรในด้านสวัสดิการทั่วไปแล้ว การดูแลฝ่ายจิตวิญญาณก็มีความสำคัญเช่นกัน

คำสำคัญ: อนาคตภาพการบริการงานบุคลากร บุคลากรด้านคริสต์ศาสนา สภาคริสตจักรในประเทศไทย

The Scenario of Human Resource Management in Christian Department of Schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand

Pariyapan Sutthisan^{1*}, Wantana Amatariyakul², and Panayuth Choeybal²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University.

²Thesis Advisor, Thesis Co-advisor 1Master of Education Program in Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University.

*Corresponding Author: email dailinenet@hotmail.com

Abstract

The objective of this research was to investigate the scenario of human resource management in Christian department of schools under the foundation of the Church of Christ in Thailand by using Ethnographic Future Research method. The six key informants were experts in human resource administration of schools under the foundation of the Church of Christ in Thailand by purposive selection technique. The ethnographic research interview technique. The findings indicated that:

1. The Optimistic – realistic Scenarios of human resource management in Christian department of schools under the foundation of the Church of Christ in Thailand were as follows: Human resource planning, recruitment and selection of Christian department accordance with the methods of each school. There should be the specific rules and specific procedures for performance evaluation and assess to improve the quality of Christian Department. The schools should support life. Support the development of knowledge and self-improvement besides development of Theology. Moreover, the schools should encourage the personnel development in other areas that are appropriate or upscaled. Human resource maintenance is to give them an encouragement, motivation, general welfare, and taking care of personnel in their life and their spirit.

2. The Pessimistic - realistic Scenarios of human resource management in Christian department of schools under the foundation of the Church of Christ in Thailand were as follows: In each school may have different limitations in the recruitment planning. Human resource development in the schools that have a lot of elderly teachers who do not like development or do not want to change anything may block the development of new knowledge and abilities. The Factors affecting human resource maintenance for Christian department must be stronger than normal.

3. The Most – probable Scenarios of human resource management in Christian Department of schools under the foundation of the Church of Christ in Thailand were as follows: In schools that still rely on the local church or the Theology college for planning to recruit Christian personnel as needed. Evaluation of

Christian Department personnel performance, which is a specific position to consider. There should be many qualifications and capabilities apart from general personnel. Christian department personnel should have the opportunity to improve their knowledge besides from knowledge of Theology. Aside from general welfare, taking care of their spiritual is also important if wanting to take care of talented personnel who are important for Christian ministry in schools.

Keywords: The Scenario of Human Resource Management, Christian Department of Schools, The Foundation of the Church of Christ in Thailand.

1. บทนำ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงบริบทของศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ ที่ถือเป็นจุดเริ่มต้นการก่อตั้งพันธกิจคริสตจักรในประเทศไทย หรือ “มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย” การก่อตั้งและทำพันธกิจของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เริ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2477 (ค.ศ. 1934) โดยมีการดำเนินงานพันธกิจที่สอดคล้องกับหลักในการทำพันธกิจของพระเยซูคริสต์มาเป็นเวลายาวนาน ตามพระคริสตธรรมคัมภีร์ (นโยบายและยุทธศาสตร์สภาคริสตจักรในประเทศไทย ค.ศ. 2015 – 2018, 2558: 1) ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและอยู่ในทุก ๆ สถาบัน หรือองค์การ คือ “ปัจจัยด้านบุคคล” บุคลากร ที่ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญมากที่สุด จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (วีระ สุรินทร์, 2553: 8) ทุกโรงเรียนในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับทางคริสต์ศาสนาในทุกโรงเรียน โดยจะมีการจัดกิจกรรมและสร้างเสริมคริสต์จริยธรรม ให้ความรู้ ข้อคิดจากพระคัมภีร์ หรือเรื่องราวของพระเยซูคริสต์ โดยภายในโรงเรียนจะมีฝ่ายที่เรียกว่า ฝ่ายศาสนกิจ มีตำแหน่งที่เรียกว่า *อนุศาสนิก* หมายถึง นับเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างด้านคริสต์จริยธรรม เป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผนและดำเนินการด้านคริสเตียนศึกษาในสถาบันการศึกษาโดยตรง เนื่องจากการดำเนินการของแต่ละโรงเรียน มีความแตกต่างกันตามแต่บริบทของสังคม มีการบริหารที่ไม่เหมือนกัน ไม่ว่าจะองค์กรไหนต่างก็ประสบปัญหาเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอในปัจจุบัน เช่นเดียวกับโรงเรียนในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยเฉพาะเมื่อเป็นบุคลากรเฉพาะทางพิเศษด้านคริสต์ศาสนา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผน จัดเตรียมบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาเพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย (สภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2558: 35) เพื่อเป็นการเริ่มต้นการจัดการจัดการบริหารบุคลากรที่ดี และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Futures Research หรือ EFR) เพื่อหาคำทำนายภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในทางที่ดี (Optimistic – realistic Scenario) อนาคตภาพของการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในทางร้าย (Pessimistic – realistic Scenario) และอนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่มีความเป็นไปได้ (Most – probable Scenario) โดยผลของการวิจัยเพื่อจะใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งจะนำเสนอเป็นภาพอนาคต 3 มุมมอง ดังนี้ 1) อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในทางที่ดี 2) อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในทางร้าย และ 3) อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในทางที่เป็นไปได้

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้ 1) การบริหารงานบุคลากร 2) บริบทคริสต์ศาสนาและมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3) การวิจัยเชิงอนาคต และ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (พัชรานี พิภทองพรรณ, 2553; ชาตรี มูลสถาน, 2554 และ นิภาพร เหล่าพรมมา, 2556)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณา หรือ EFR (Ethnographic Future Research) ดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูล คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงเลือก เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยจำนวน 2 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคลากรสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 1 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านพันธกิจการศึกษา สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 1 คน และ 4) ผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานด้านคริสต์ศาสนาในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 6 คน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลอยู่ 2 ประเภท คือ 1) ข้อมูลด้านเอกสาร มาเขียนเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 3 ท่าน ก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ และ 2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ด้วยเทคนิค EFR ในการสัมภาษณ์

3.3 การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการสรุปสะสม การเรียบเรียงบันทึกการสัมภาษณ์ส่งกลับไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ ยืนยันความถูกต้อง และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกประเภทข้อมูล การเปรียบเทียบข้อมูล การตีความข้อมูล และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

3.5 การเขียนเป็นภาพอนาคต เป็นขั้นตอนสุดท้าย โดยผู้วิจัยทำการเขียนภาพอนาคตทั้ง 3 ทางเลือก คืออนาคตภาพในทางที่ดี (Optimistic – realistic Scenario) อนาคตภาพในทางร้าย (Pessimistic – realistic Scenario) และอนาคตภาพในทางที่เป็นไปได้ (Most – probable Scenario) และนำเสนอเป็นภาพร่าง (Protocol) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไข เพิ่มเติมจนชัดเจน และทำที่สรุปจริงสรุปเป็นผลการวิจัย

4. ผลการวิจัย

การวิจัย เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
ในทางที่ดี ได้แก่ การวางแผนงานบุคลากร การสรรหาและคัดเลือกให้ได้มาซึ่งบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา สามารถเป็นไปตามวิธีการของโรงเรียนแต่ละแห่งได้ โดยคำนึงถึงความสามารถ คุณสมบัติที่โรงเรียนต้องการ ควรมีการประสานงานกับคริสตจักร หรือสถาบันการศึกษาด้านคริสต์ศาสนา การปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรในด้านคริสต์ศาสนา เป็นตำแหน่งเฉพาะ มีคุณสมบัติและความสามารถแตกต่างจากครู บุคลากรอยู่หลายด้าน จึงควรมีระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาในด้านทั่วไป และในด้านฝ่ายจิตวิญญาณ สนับสนุนให้บุคลากรด้านคริสต์ศาสนามีการพัฒนาความรู้ พัฒนาตนเองนอกเหนือจากเรื่องศาสนศาสตร์ และควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสม หรือมีความถนัด และการธำรงรักษาบุคลากร เป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรของตนเองผ่านขวัญกำลังใจ สวัสดิการทั่วไปที่บุคลากรพึงจะได้รับ และการดูแลรักษาบุคลากรในด้านชีวิตและจิตวิญญาณอย่างเฉพาะเจาะจง

4.2 อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
ในทางร้าย ได้แก่ ในแต่ละโรงเรียนอาจจะมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันในการวางแผน คัดเลือก คุณสมบัติบางข้ออาจเป็นการปิดกั้นในการรับบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาเข้ามาทำงาน และผลการคัดสรรและบรรจุแต่งตั้ง บางครั้งอาจจะไม่ได้ดีที่สุดที่ฝ่ายบริหารภายใน เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงไปของสภาพสังคมในปัจจุบัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา ไปเน้นการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั่วไปมาเปรียบเทียบหรือทดแทนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีครูสูงอายุส่วนใหญ่ อาจมีแนวโน้มที่ไม่ชอบการพัฒนา หรือไม่อยากมีการเปลี่ยนแปลง อาจเป็นการปิดกั้นการพัฒนาความสามารถ และความรู้ใหม่ ๆ ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา จึงต้องมีความเข้มแข็งมากกว่าปกติทั่วไป

4.3 อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
ในทางที่เป็นไปได้ ได้แก่ ในโรงเรียนที่ยังต้องพึ่งพาคริสตจักรภาค หรือสถาบันศาสนศาสตร์เพื่อการวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาตามคุณสมบัติที่ต้องการ มีความจำเป็นในการพึ่งพา ประสานงานกับคริสตจักร คริสตจักรภาค และสภาคริสตจักร การประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา เป็นอาชีพเฉพาะ มีคุณสมบัติและความสามารถที่นอกเหนือจากบุคลากรทั่วไปอยู่หลายประการ แม้ว่าในสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปมากเท่าใด การวางตัวในอาชีพนี้ยังจำเป็นที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนทั่วไปเท่านั้น การส่งเสริมให้บุคลากรด้านคริสต์ศาสนาได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ นอกเหนือจากความรู้ด้านคริสต์ศาสนา อาจจะเป็นทักษะชีวิต ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน จิตวิทยาการเรียนการสอน การบริหารจัดการ ความสามารถที่จะนำกลับเอามาประยุกต์ในการทำงาน นอกเหนือจากการธำรงรักษาบุคลากรในด้านสวัสดิการ บำเหน็จ ทั่วไปแล้ว การดูแลฝ่ายจิตวิญญาณก็มีความสำคัญเช่นกัน และจะมีความสำคัญมากขึ้น ในยุคที่ต้องการดูแลบุคลากรที่มีความสามารถ มีหน้าที่การทำงานที่สำคัญต่อการทำพันธกิจด้านคริสต์ศาสนาในโรงเรียน

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิจัยอนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในทางที่ดี ระบุว่า โรงเรียนมีหน้าที่ในการวางแผน การสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา โดยคำนึงถึงบริบท ความสามารถ และคุณสมบัติที่โรงเรียนต้องการ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผน พยากรณ์เพื่อสร้าง สรรหาและจัดเตรียมบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา หรือมีการประสานงานกับคริสตจักร สถาบันการศึกษาด้านคริสต์ศาสนา เพื่อช่วยในการเตรียมการสร้างหรือผลิตเพื่อจัดเตรียมบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาตั้งแต่เริ่มต้น การปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรในด้านคริสต์ศาสนา เป็นตำแหน่งเฉพาะ มีคุณสมบัติและความสามารถแตกต่างจากครู บุคลากรอยู่ทั่วไป จึงควรมีระเบียบข้อปฏิบัติเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นด้านทั่วไป และในด้านฝ่ายจิตวิญญาณ เพื่อช่วยในการแก้ไข ปรับปรุงการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และสามารถใช้ในการสนับสนุนให้บุคลากรด้านคริสต์ศาสนามีการพัฒนาความรู้ และในการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรของตนเองผ่านขวัญกำลังใจ สวัสดิการทั่วไปที่บุคลากรพึงจะได้รับ และการดูแลรักษาบุคลากรในด้านชีวิตและจิตวิญญาณอย่างเฉพาะเจาะจง เช่น การดูแลความสัมพันธ์ภายในระหว่างบุคลากร การดูแลฝ่ายจิตวิญญาณ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน ดังที่แอปเพลย์ (Appley, 1942: 100) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง “การวางแผนและการกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับบุคลากรในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและเทคนิคในการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กร” ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวางแผนบุคลากร ที่จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 88) ได้นำเสนอไว้

5.1.2 ผลการวิจัยอนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในทางร้าย ระบุว่า ในแต่ละโรงเรียนอาจจะมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันในเรื่องของการวางแผน การคัดเลือก หรือ การสรรหาบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา รวมไปถึงการเตรียมบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาที่ไม่ได้มาจากความต้องการ คุณสมบัติบางข้ออาจเป็นการปิดกั้นในการรับบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาเข้ามาทำงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา เรื่องที่เคยถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ในปัจจุบันข้อปฏิบัติบางอย่างก็มีการละเลย ไปเน้นแค่การประเมินผลการปฏิบัติงานทั่วไป การใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั่วไปมาเปรียบเทียบหรือทดแทนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน อาจมีแนวโน้มที่ไม่ชอบการพัฒนา หรือไม่อยากมีการเปลี่ยนแปลง เพราะในงานตำแหน่งนี้โดยปกติต้องเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำจิตวิญญาณให้กับครูและบุคลากรท่านอื่น ๆ ทั่วไป จึงต้องมีความเข้มแข็งมากกว่าปกติทั่วไป ถ้ามีการทำผิดพลาด ก็ยอมเป็นที่สังเกตมากกว่าทั่วไป รวมไปถึงความท้อแท้ในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ถ้าไม่มีการดูแลและหนุนใจซึ่งกันและกันเอง ก็เป็นการยากในการดูแลรักษาบุคลากรให้อยู่กับโรงเรียนได้นาน สอดคล้องกับทัศนะของเฮเนแมน (Heneman, 1983 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 103)

5.1.3 ผลการวิจัยอนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในทางที่เป็นไปได้ ระบุว่า โรงเรียนจะมีการวางแผนจัดเตรียมบุคลากรในระยะยาว การส่งคนไปเรียนแบบเฉพาะเจาะจงโดยกำหนดคุณสมบัติตามความต้องการ และยังเป็นโรงเรียนที่มีระเบียบแน่นอนในการคัดเลือก สรรหา บรรจุแต่งตั้งอย่างชัดเจนด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา เป็นอาชีพเฉพาะ มีคุณสมบัติและความสามารถที่นอกเหนือจากบุคลากรทั่วไปอยู่หลายประการ แม้ว่าในสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปมากเท่าใด การวางตัวในอาชีพนี้ยังจำเป็นที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนทั่วไปมากเท่านั้น การส่งเสริมให้บุคลากรด้านคริสต์ศาสนาได้มีโอกาสพัฒนาความรู้

นอกเหนือจากความรู้ด้านคริสต์ศาสนา เพื่อจะสามารถที่จะนำกลับมาใช้ในการทำงาน การเรียนการสอน ประยุกต์รูปแบบ การทำพันธกิจคริสเตียนศึกษาให้เกิดผลดียิ่งขึ้น มีการดูแลด้านทั่วไปและด้านจิตวิญญาณ ในยุคที่ต้องการดูแลบุคลากรที่มีความสามารถ มีหน้าที่การทำงานที่สำคัญต่อการทำพันธกิจด้านคริสต์ศาสนาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้อง ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาเพื่อปฏิบัติตามนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย คริสต์ศักราช 2019 – 2022 ในนโยบายที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ สภาคริสตจักรในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของมนุษย์ และกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ตรงกับความหมายของการธำรงรักษา การดูแลความเป็นอยู่และตอบแทนบุคลากรในองค์การผ่านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพราะการดูแลบุคลากรในองค์การที่ดี ย่อมเป็นการเรียกร้องความสนใจของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาในองค์การมากขึ้น การมีระบบรางวัลแก่บุคลากร ย่อมกระตุ้นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมากยิ่งขึ้น (สมาน อัครวุฒิ, 2545: 261)

5.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

5.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา การบริหารงานบุคลากรเป็นหนึ่งในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาในโรงเรียน เป็นอาชีพ ตำแหน่งที่มีความแตกต่างและเฉพาะเจาะจง ในงานวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอภาพอนาคตการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาทั้ง 3 ภาพ ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนสามารถนำไปปรับใช้ เก็บเป็นข้อมูลเพื่อวางแผน นโยบายและปฏิบัติในการบริหารบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา ให้สามารถปฏิบัติงาน พันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเกิดผลตามนโยบายของสภาคริสตจักร

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสภาคริสตจักรในประเทศไทยสถาบันการศึกษา พันธกิจการศึกษา สามารถนำภาพอนาคตทั้ง 3 ภาพของการบริหารงานบุคลากรด้านคริสต์ศาสนาของโรงเรียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยมาปรับใช้เพื่อวางแผนเชิงนโยบายของสภาคริสตจักร เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียน สถาบันการศึกษาได้วางแผนและปฏิบัติตาม

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อกัน และการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรด้านคริสต์ศาสนา เพื่อนำไปวางแผน พัฒนาเป็นระเบียบปฏิบัติให้เห็นผลชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- การประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทยครั้งที่ 35. (2561). รายงานพันธกิจการศึกษา เสนอต่อที่ประชุมสมัชชาสภา
คริสตจักรในประเทศไทย ครั้งที่ 35. กรุงเทพฯ: มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชาติรี มูลสถาน. (2554). **การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาอใน ประเทศไทย ใน พ.ศ. 2563**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุขุภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- นิภาพร เหล่าพรมมา. (2556). **การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ พงศ์อุดม. (2547). **ประวัติศาสตร์ และตัวตนของสภาคริสตจักรในประเทศไทย**. ใน ชำนาญ ชายแสง, บรรณาธิการ,
พระพร 70 ปี สภาคริสตจักรในประเทศไทย ค.ศ. 1934 – 2004. กรุงเทพฯ: สภาคริสตจักรในประเทศไทย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2535). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2540). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรานี พิทักษ์พรหม. (2553). **แนวโน้มคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสตรีเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรดุขุภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชชุดา หุ่นวิไล. (2542). **การบริหารบุคคลทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- วีระ สุรินทร์. (2553). **การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่**. ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สภาคริสตจักรในประเทศไทย. (2557). **นโยบายและยุทธศาสตร์สภาคริสตจักรในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิแห่งสภา
คริสตจักรในประเทศไทย.
- สมาคมพระคริสตธรรมไทย. (2543). **พระคริสตธรรมคัมภีร์ ภาคพันธสัญญาใหม่**. กรุงเทพฯ: สมาคมพระคริสตธรรมไทย.
- สมาน อัครภูมิ. (2545). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ**. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Appley, Lawrence. (1942). Organization for Personnel Administration. **Public Personal Review**, 3(2), 100.