

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ซึ่งรวบรวมมาจากการสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ นำเสนอในรูแบบของความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มเป้าหมายในด้านต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 และ 3
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอนาคตการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน

จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล รอบที่ 1

ผู้วิจัยใช้วิธีสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคาม คาดว่าจะให้ความสำคัญกับการจัดทำโครงสร้างการบริหารงาน การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน จัดเตรียมกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำแผนสนับสนุนและเพิ่มพูนกำลังคน เป็นต้น ดังบทสัมภาษณ์บางตอนของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนไม่มีความคล่องตัวจำนวนนักเรียนไม่คงที่ ทำให้การวางแผนในเรื่องอัตรากำลังคน วางไว้ก่อนได้ยาก การปรับโครงสร้างการบริหารงาน การกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากจะมีครูและบุคลากรทางการศึกษามาก จึงควรมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน สำรวจบุคลากรในโรงเรียนว่าโรงเรียนยังขาดบุคลากรด้านใด

และมีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนที่จะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมวางแผนแก้ปัญหาอย่างถูกต้องเหมาะสม ควรมีการจัดบุคลากรรับผิดชอบงานตรงตามความสามารถ...”

(นางสาววงษธร โคตรสมบัติ. 21 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนยังไม่มี การวางแผนที่ชัดเจน การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานมีเพียงการกำหนดตำแหน่งของผู้บริหาร ยังไม่มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรฝ่ายอื่นๆ และการจัดเพิ่มบุคลากรยังไม่มี การวางแผน การรับสมัครเป็นการรับสมัครบุคลากรมาแทนบุคลากรที่ลาออกไป ในอนาคตควรมีการจัดทำ โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน และมีการจัดเตรียมกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับงาน มีการวางแผนเกี่ยวกับการรับสมัครบุคคลเพื่อให้แก้ปัญหาได้ทันที...”

(นางชูดานันท์ จันทระปลาขาว. 21 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนเอกชน ยังเป็นไปอย่างไม่ชัดเจน ยังไม่มีการวางแผนจัดกำลังให้เหมาะสมกับงาน และยังไม่มีการกำหนด โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ยังเป็นการบริหารแบบเครือญาติ ในอนาคตน่าจะมีการจัดทำ โครงสร้างการบริหารของโรงเรียนเอกชนที่ชัดเจน กำหนดอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ มีการ จัดเตรียมกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน มีการวางแผนการรับสมัครในอนาคตเพื่อการ เปลี่ยนแปลง...”

(นางนงเยาว์ นาเพ็ญ. 26 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนยังมี ปัญหาอยู่บ้างคือมีการจัดบุคคลไม่เหมาะสมกับงาน และบุคลากรไม่รู้บทบาทหน้าที่ และมีปัญหา บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ในอนาคตควรมีการจัดเตรียมแผนอัตรากำลัง คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงต่างๆด้านอัตรากำลัง แล้ววางแผนเพื่อแก้ปัญหา ควบคุมกำลังคนให้ เหมาะสมกับหน่วยงาน จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน...”

(นางสาวประพรพรรณศรี ศุภสารัมย์. 27 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนยังไม่ เป็นที่ชัดเจน และจำนวนนักเรียนไม่คงที่ ทำให้เกิดปัญหาในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การปรับ โครงสร้างการบริหารงาน การกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาตามจำนวนนักเรียน จึงควรมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน สสำรวจบุคลากรในโรงเรียนว่าโรงเรียนยังขาด บุคลากรด้านใด และมีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนที่จะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมวางแผน แก้ปัญหาอย่างถูกต้องเหมาะสม ควรมีการสำรวจความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต...”

(นางสุวิมล สุขศรี. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนเอกชน ยังไม่มีการวางแผนจัดกำลังให้เหมาะสมกับงาน และยังไม่มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ที่ชัดเจน จำนวนนักเรียนไม่คงที่ ทำให้เกิดปัญหาในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ในอนาคตน่าจะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนเอกชนที่ชัดเจน กำหนดอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง ต่างๆ มีการจัดเตรียมกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน มีการวางแผนการคาดคะเนการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ของกำลังคนในปัจจุบัน...”

(นางละออศรี หรินรัตน์. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนไม่มีความคล่องตัวเพราะว่าโรงเรียนเอกชนมีการขยายตัว และจำนวนนักเรียนไม่คงที่ ทำให้การวางแผนในเรื่องอัตรากำลังคน วางไว้ก่อนได้ยาก การกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาตามจำนวนนักเรียน และห้องเรียน จึงควรมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน สํารวจบุคลากรในโรงเรียนว่าโรงเรียนยังขาดบุคลากรด้านใด และมีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนที่จะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมวางแผนแก้ปัญหาอย่างถูกต้องเหมาะสม ควรมีการสำรวจความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต และมีการควบคุมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน่วยงาน...”

(นางพิสมัย ชัยอัมฤทธิ. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนเอกชน ยังไม่มีการวางแผนด้านอัตรากำลัง ทำให้เกิดปัญหาในด้านการวางแผนอัตรากำลัง เกี่ยวกับอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อความต้องการ และไม่มีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน จึงควรมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน สํารวจบุคลากรในโรงเรียน และมีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนที่จะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมวางแผนแก้ปัญหาอย่างถูกต้องเหมาะสม ควรมีการสำรวจความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต และมีการจัดเตรียมกำลังคนที่มีอยู่...”

(นายจรัส คำรัตน์. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีการวางแผน เกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลัง ทำให้โรงเรียนเกิดปัญหาขาดบุคลากรกระทันหัน เมื่อครูลาออก กลางคันและยังขาดการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน ในอนาคตควรมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงาน และมีการวางแผนสำรวจความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อเพิ่มพูนกำลังคน และควบคุมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน่วยงาน...”

(นายณรงค์กร กมลคุณพนา. 1 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียนยังไม่เป็นที่ชัดเจน เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีการขยายตัว จึงควรมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการสำรวจบุคลากรในโรงเรียนว่าโรงเรียนยังขาดบุคลากรด้านใด และมีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนที่จะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมวางแผนแก้ปัญหาอย่างถูกต้องเหมาะสม ควรมีการสำรวจความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต จัดทำแผนเพิ่มพูนกำลังคน ควบคุมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน่วยงาน...”

(นางนิตยา ศรีปัดดา. 3 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีวางแผนด้านอัตรากำลัง ทำให้เกิดปัญหาในด้านการวางแผนอัตรากำลัง เกี่ยวกับอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อความต้องการ และไม่มีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน จึงควรมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ควรมีการสำรวจความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต และมีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนที่จะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมวางแผนแก้ปัญหาอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีการจัดเตรียมกำลังคนที่มีอยู่...”

(จิสเตอร์รัตน์ สัตยญาติลักษณ์. 3 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม คาดว่าจะมีการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคล วางแผนงานกิจกรรมการสรรหาบุคคล พัฒนาความสามารถของบุคคลในหน่วยงานแล้วสรรหาบุคคลนั้นเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่าง วางแผนระบบการประสานงานในการสรรหาบุคคล ควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคลเป็นต้น ดังบทสัมภาษณ์บางตอนของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันการบรรจุแต่งตั้งครูในโรงเรียนไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียนทำให้บางวิชาเอกขาดแคลน เช่น วิชาเอกหลักคือกลุ่มวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์โดยเฉพาะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หากได้บุคลากรไม่ครบและไม่ตรงวิชาเอกที่สอนจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ปัญหานี้เกิดขึ้นเพราะโรงเรียนเอกชน บางครั้งครูมาสมัครไม่ได้ตรงเอกที่ต้องการ ทำให้การสรรหาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ในอนาคตควรมีการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคล และมีการวางแผนระบบการประสานงานในการสรรหาบุคคล...”

(นางสาวบงกชธร โคตรสมบัติ. 21 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนสรรหาบุคลากรได้ไม่ตรงตามความต้องการเนื่องจากครูตามที่ต้องการจะเลือกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการ หรือมาทำงานที่โรงเรียนเอกชนเพื่อรอการไปสอบบรรจุ ในอนาคตจึงควรมีการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากร...”

หาบุคคลวางแผนกิจกรรมการสรรหาบุคคลอย่างชัดเจน และมีการควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคล...”

(นางชูดานันท์ จันทระปลาขาว. 21 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีข้อกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคลอย่างชัดเจน และยังไม่มีมาตรการที่แน่นอน จึงควรจัดทำนโยบายการสรรหาบุคคลออกอย่างชัดเจนและควรมีการวางแผนระบบการประสานงานในการสรรหาบุคคล...”

(นางนงเยาว์ นาเพ็ญ. 26 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดกระบวนการควบคุมการสรรหาบุคคล และการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคล จึงควรมีการกำหนดกระบวนการควบคุมการสรรหาบุคคล และการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคลที่ชัดเจน...”

(นางสาวประพรรณศรี ศุภสารัมย์. 27 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันการบรรจุแต่งตั้งครูในโรงเรียนไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ปัญหานี้เกิดขึ้นเพราะโรงเรียนเอกชน บางครั้ง ไม่มีบุคลากรที่โรงเรียนเอกชนต้องการมาสมัคร ทำให้การสรรหาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ในอนาคตควรมีการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคล และมีการวางแผนระบบการประสานงานในการสรรหาบุคคล...”

(นางสุวิมล สุขศรี. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังมีการบรรจุบุคลากรที่ไม่ตรงตามความต้องการ จึงควรมีการกำหนดนโยบายให้มีการนำบุคลากรมาพัฒนาความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ...”

(นางละอองศรี ทรันรัตน์. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีการบรรจุบุคลากรที่ไม่ตรงตามความต้องการหรือจบไม่ตรงเอกที่ต้องการทำให้มีการเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ในอนาคตแทนที่จะเปลี่ยนบุคลากรเหล่านั้นออกแล้วหาบุคลากรใหม่มาแทน ควรจะเป็นการนำบุคลากรเหล่านั้นไปพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ...”

(นางพิสมัย ชัยอัมฤทธิ. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนจะมีการสรรหาบุคลากรในช่วงที่มีบุคลากรลาออกเท่านั้นยังไม่มีการวางแผนล่วงหน้าทำให้ไม่มีเวลาในการสรรหา

บุคคลากรล่วงหน้า ในอนาคตควรมีการวางแผนงานกิจกรรมการสรรหาบุคลากร และมีการควบคุม กระบวนการสรรหาบุคลากร...”

(นายจรัส คำรัตน์. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันการบรรจุแต่งตั้งครูในโรงเรียนไม่ตรง ตามความต้องการของโรงเรียน ทำให้การสรรหาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ในอนาคต ควรมีการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคล และมีการควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคล...”

(นายณรงค์กร กมลคุณพนา. 1 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีวางแผน งานกิจกรรมการสรรหาบุคคล มีเพียงการสรรหามาบรรจุแทนตำแหน่งที่ลาออก หรือที่ขาดไป จึงทำให้ไม่มีเวลาในการคัดเลือก อนาคตควรมีการวางแผนระบบการประสานงานในการสรรหา บุคคล...”

(นางนิตยา ศรีปัดถา. 3 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัจจุบันการบรรจุแต่งตั้งครูในโรงเรียนไม่ตรง ตามความต้องการของโรงเรียน ทำให้การสรรหาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ในอนาคต ควรมีการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคล และมีการวางแผนระบบการประสานงานในการสรร หาบุคคล และควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคล...”

(ซิสเตอร์รัตนาрі สัญญาลักษณ์. 3 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

1.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม คาดว่าจะ มีการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนเอกชน มีการจัดค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ที่เหมาะสมกับปริมาณงาน จัดให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการ พิเศษให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากรเงินเดือนประจำ จัดระบบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมี หลักเกณฑ์ชัดเจนและเหมาะสม สนับสนุนให้ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นต้น ดังบทสัมภาษณ์บางตอนของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการจัดสวัสดิการ พิเศษให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรที่อยู่โรงเรียนเอกชนอยากที่จะไปสอบบรรจุเป็นพนักงานของ รัฐ โรงเรียนเอกชนจึงควรมีการจัดสวัสดิการพิเศษให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากรเงินเดือนประจำ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร...”

(นางสาวบงกชธร โคตรสมบัติ. 21 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเหมาะสม จึงควรมีการวางแผนจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเหมาะสม...”

(นางชูดานันท์ จันทระปลาขาว. 21 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนของบุคลากร จึงควรมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน...”

(นางนงเยาว์ นาเพ็ญ. 26 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการจัดสวัสดิการพิเศษให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ จึงควรมีการจัดสวัสดิการพิเศษให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ และจัดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน...”

(นางสาวประพรรณศรี ศุภสารมัย. 27 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจนและเหมาะสม จึงควรมีการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน...”

(นางสุวิมล สุขศรี. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังจัดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน จึงควรกำหนดนโยบายให้มีการจัดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน...”

(นางละอองศรี หรันรัตน์. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการจัดทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงควรมีการจัดทำเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเหมาะสม และมีการสนับสนุนให้ผู้ตั้งใจปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน...”

(นางพิสมัย ชัยอัมฤทธิ. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการจัดทำเกณฑ์การสนับสนุนให้ผู้ตั้งใจปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ควรมีการเพิ่มการจัดทำเกณฑ์การสนับสนุนให้ผู้ตั้งใจปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพื่อเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน...”

(นายจรัส คำรัตน์. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีการจัดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน จึงควรมีการจัดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และมีการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน...”

(นายณรงค์กร กมลคุณพนา. 1 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีมีการจัดระบบการประเมินการปฏิบัติงานให้มีหลักเกณฑ์ชัดเจนและเหมาะสม จึงควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนให้เหมาะสม...”

(นางนิตยา ศรีปัดถา. 3 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัจจุบันการโรงเรียนเอกชนยังขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน จึงควรมีการสนับสนุนให้ผู้ตั้งใจปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และให้มีการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน...”

(จิสเตอร์รัตน์ สัญญาลักษณ์. 3 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม คาดว่าจะมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดการสนับสนุนจัดทุนเพื่อการศึกษาและอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามความเหมาะสม มีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้นำสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และนิเทศก์บุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ดังบทสัมภาษณ์บางตอนของกลุ่มเป้าหมายดังนี้

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการจัดการจัดการสนับสนุนจัดทุนเพื่อการศึกษาและอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามความเหมาะสม จึงควรมีการจัดสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของบุคลากรในอนาคต...”

(นางสาวบงกชธร โคตรสมบัติ. 21 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการนำเสนอผลงานที่เป็นที่น่าภาคภูมิใจของบุคลากร จึงควรมีการจัดการเผยแพร่ผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากรและมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรนำสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน...”

(นางชุดานันท์ จันทระปลาขาว. 21 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการกำหนดการนิเทศก์บุคลากรในโรงเรียน จึงควรมีการกำหนดการนิเทศก์บุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและควรมีการจัดเผยแพร่ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่น่าภาคภูมิใจของบุคลากร...”

(นางนงเยาว์ นาเพ็ญ. 26 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการจัดจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่...”

(นางสาวประพรรณศรี ศุภสารมย์. 27 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรนำสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จึงควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรนำสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและมีการเผยแพร่ผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากร...”

(นางสุวิมล สุขศรี. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน จึงควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดสนับสนุนจัดทุนเพื่อการศึกษาและอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามความเหมาะสม...”

(นางละอองศรี ทรันรัตน์. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีสนับสนุนจัดทุนเพื่อการศึกษาและอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามความเหมาะสม จึงควรมีการสนับสนุนจัดทุนเพื่อการศึกษาต่อของบุคลากร...”

(นางพิสมัย ชัยอัมฤทธิ. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีสนับสนุนให้บุคลากรนำสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และไม่สนับสนุนการศึกษาต่อ จึงควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำสื่อ และให้มีการจัดทุนการศึกษาต่อตามความเหมาะสม...”

(นายจรัส คำรัตน์. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามให้มีความรู้ตามบทบาทในการปฏิบัติงานในโรงเรียน จึงควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่รับตำแหน่งใหม่เพื่อให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดการสนับสนุนจัดทุนเพื่อการศึกษาและอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามความเหมาะสม และมีการเผยแพร่สื่อ ผลงานของบุคลากร ที่มีคุณภาพ...”

(นายณรงค์กร กมลคุณพนา. 1 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการจัดระบบการนิเทศก์ที่ชัดเจนและเหมาะสม จึงควรมีการจัดการนิเทศก์บุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและควรมีการแจ้งกำหนดการและเกณฑ์การนิเทศก์ก่อนทำการนิเทศก์ให้บุคลากรทราบเพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน...”

(นางนิตยา ศรีปัดถา. 3 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีการจัดสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามให้มีความรู้ตามบทบาทในการปฏิบัติงานในโรงเรียน จึงควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่รับตำแหน่งใหม่เพื่อให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดการสนับสนุนจัดทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามความเหมาะสม...”

(จิสเตอร์รัตน์ สัญญาลักษณ์. 3 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

1.5 ด้านการพ้นจากตำแหน่งโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม คาดว่าจะมีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสมและเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการแจ้งให้บุคลากรทราบถึงกระบวนการพิจารณาและการตัดสินใจบุคคลพ้นจากงาน มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนพ้นจากงาน มีการจัดให้บุคลากรที่ถูกให้ออกหรือลาออกเองได้รับการพิจารณาในเรื่องเงินทดแทนตามกฎหมาย มีการจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจแก่บุคลากรที่เกษียณอายุหรือพุดลาภาพในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น ดังบทสัมภาษณ์บางตอนของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

“...ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสำหรับบุคลากรที่เกษียณ หรือลาออก จึงควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจแก่บุคลากรที่เกษียณอายุหรือลาออกจากตำแหน่ง...”

(นางสาวบงกชธร โคตรสมบัติ. 21 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสมและเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนพ้นจากงาน จึงควรมีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณากรณีบุคลากรทำผิดกฎเพื่อให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่าย...”

(นางชูดานันท์ จันทระปลาขาว. 21 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการกำหนดให้บุคลากรที่ถูกให้ออกหรือลาออกเองได้รับการพิจารณาในเรื่องเงินทดแทนตามกฎหมายอย่างเป็นทางการ...”

ลายลักษณ์อักษร จึงควรมีการกำหนดให้บุคลากรที่ถูกให้ออกหรือลาออกเองได้รับการพิจารณาในเรื่องเงินทดแทนตามกฎหมาย และควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจแก่บุคลากรที่เกษียณอายุหรือทุพพลภาพในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่...”

(นางนงเยาว์ นาเพ็ญ. 26 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสม และยังไม่มีการแจ้งให้ทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับทั้งหมดของโรงเรียนให้ชัดเจน จึงควรมีการวางหลักเกณฑ์ให้พ้นจากงานอย่างชัดเจนและแจ้งกฎระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรในโรงเรียนทราบทั่วกันทุกคน...”

(นางสาวประพรหมศรี ศุภสารมย์. 27 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการให้ออกของบุคลากรอย่างชัดเจน และการกำหนดเกณฑ์ต่างๆ ของแต่ละโรงเรียนไม่เหมือนกันทำให้ครูที่จะมาสมัครเกิดความไม่แน่ใจในกฎเกณฑ์ของแต่ละโรงเรียน จึงควรมีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสมและเป็นลายลักษณ์อักษร...”

(นางสุวิมล สุขศรี. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งโดยการพิจารณาของผู้บริหารเท่านั้น ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากรณีบุคลากรทำผิดกฎระเบียบ จึงควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา...”

(นางละอองศรี หรรษ์รัตน์. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสม และยังไม่มีการแจ้งให้ทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับทั้งหมดของโรงเรียนให้ชัดเจน จึงควรมีการวางหลักเกณฑ์ให้พ้นจากงานและให้มีการจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจแก่บุคลากรที่เกษียณอายุหรือทุพพลภาพในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่...”

(นางพิสมัย ชัยอัมฤทธิ. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร จึงควรมีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณากรณีบุคลากรทำผิดกฎระเบียบเพื่อให้ความยุติธรรมกับบุคลากร...”

(นายจรัส คำรัตน์. 29 กรกฎาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสม และยังไม่มีการแจ้งให้ทราบถึง

กฎระเบียบข้อบังคับทั้งหมดของโรงเรียนให้ชัดเจน จึงควรมีการวางหลักเกณฑ์ให้พ้นจากงานมีการแจ้งให้บุคลากรทราบถึงกระบวนการพิจารณาและการตัดสินใจให้บุคคลพ้นจากงาน...”

(นายณรงค์กร กมลคุณพนา. 1 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังไม่มีกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสำหรับบุคลากรที่เกษียณ หรือลาออก จึงควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจแก่บุคลากรที่เกษียณอายุหรือลาออกจากตำแหน่งและมีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพ้นจากงานอย่างเหมาะสม...”

(นางนิตยา ศรีปัดดา. 3 สิงหาคม 2557 : สัมภาษณ์)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล รอบที่ 2

2.1 สถานภาพของกลุ่มเป้าหมาย

จากการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มเป้าหมาย เป็นการวิเคราะห์ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง โดยใช้ค่าสถิติ แจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายละเอียดของกลุ่มเป้าหมาย

รายละเอียดของกลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	
	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 น้อยกว่า 45 ปี	7	38.88
1.2 45-50 ปี	-	-
1.3 51-55 ปี	3	16.66
1.4 56-60 ปี	8	44.44
2. วุฒิการศึกษา		
2.2 ปริญญาโท	15	83.33
2.3 ปริญญาเอก	3	16.66
3. ตำแหน่ง		
3.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขต	3	16.66
3.2 ผู้อำนวยการกลุ่ม	3	16.66
3.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน	12	66.66

ตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มเป้าหมาย ส่วนใหญ่มีอายุ 56-60 ปี อายุร้อยละ 44.4 อายุ 51-5 ปี อายุ ร้อยละ 16.66 อายุ น้อยกว่า 45 ปี ร้อยละ 38.88 มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 83.33 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก 16.66 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขต ร้อยละ 16.66 ผู้อำนวยการกลุ่ม ร้อยละ 16.66 และผู้อำนวยการโรงเรียน ร้อยละ 66.66

2.2 ปรัชญาการณและแนวโน้มในอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัธยฐาน (Mdn) ค่าฐานนิยม (Mo) ค่าผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน (Mo-Mdn) ควอไทล์ที่ 1 (Q1) ควอไทล์ที่ 3 (Q3) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR)

ข้อ ที่	ข้อความที่ได้จากประเด็นคำถาม รอบที่ 1	แบบสอบถามรอบที่ 1					
		Mdn	Mo	Mo-Mdn	Q ₁	Q ₃	IR
1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง							
1	สามารถจัดทำโครงสร้างการบริหารงาน	5	4	1	4	5	1
2	สามารถสำรวจความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต	5	5	0	5	5	0
3	สามารถจัดเตรียมกำลังคนที่มีอยู่	5	5	0	5	5	0
4	สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงต่างๆของกำลังคนในปัจจุบัน	5	5	0	5	5	0
5	สามารถทำแผนสนับสนุนและเพิ่มพูนกำลังคน	5	5	0	5	5	0
6	สามารถควบคุมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน่วยงาน	5	5	0	5	5	0
ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง							
1	สามารถกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคล	5	5	0	5	5	0
2	สามารถวางแผนงานกิจกรรมการสรรหาบุคคล	5	5	0	5	5	0

ข้อ ที่	ข้อความที่ได้จากประเด็นคำถาม รอบที่ 1	แบบสอบถามรอบที่ 1					
		Mdn	Mo	Mo-Mdn	Q ₁	Q ₃	IR
3	สามารถพัฒนาความสามารถของ บุคคลในหน่วยงานแล้วสรรหา บุคคลนั้นเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่าง	5	5	0	5	5	0
4	สามารถวางแผนระบบการ ประสานงานในการสรรหาบุคคล	5	5	0	4	4	0
5	สามารถควบคุมกระบวนการสรรหา บุคคล	5	5	0	5	5	0
ด้านที่ 3 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร							
1	สามารถจัดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ เหมาะสมกับปริมาณงาน	5	5	0	5	5	0
2	สามารถจัดให้มีบรรยากาศที่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	5	5	0	5	5	0
3	สามารถจัดสวัสดิการพิเศษให้แก่ บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือน ประจำ	5	5	0	5	5	0
4	สามารถจัดระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ชัดเจน และเหมาะสม	5	5	0	5	5	0
5	สามารถสนับสนุนให้ผู้ที่ตั้งใจ ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	5	5	0	5	5	0
ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร							
1	สามารถจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา คุณภาพในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	5	5	0	5	5	0

ข้อ ที่	ข้อความที่ได้จากประเด็นคำถาม รอบที่ 1	แบบสอบถามรอบที่ 1					
		Mdn	Mo	Mo-Mdn	Q ₁	Q ₃	IR
2	สามารถจัดการสนับสนุนจัดทุนเพื่อการศึกษาและอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามความเหมาะสม	5	5	0	5	5	0
3	สามารถสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้นำสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5	5	0	5	5	0
4	สามารถเผยแพร่ผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากร	5	5	0	5	5	0
5	สามารถนิเทศก์บุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	5	5	0	5	5	0
5 ด้านการพ้นจากตำแหน่ง							
1	สามารถวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสมและเป็นลายลักษณ์อักษร	5	5	0	5	5	0
2	สามารถให้บุคลากรทราบถึงกระบวนการพิจารณาและการตัดสินใจให้บุคคลพ้นจากงาน	4	4	0	5	5	0
3	สามารถจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนพ้นจากงาน	5	5	0	5	5	0
4	สามารถจัดให้บุคลากรที่ถูกให้ออกหรือลาออกเองได้รับการพิจารณาในเรื่องเงินทดแทนตามกฎหมาย	5	5	0	5	5	0

ข้อ ที่	ข้อความที่ได้จากประเด็นคำถาม รอบที่ 1	แบบสอบถามรอบที่ 1					
		Mdn	Mo	Mo-Mdn	Q ₁	Q ₃	IR
5	สามารถจัดกิจกรรมสร้างความ ประทับใจแก่บุคลากรที่เกษียณอายุ หรือพุดลาภในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่	5	5	0	5	5	0

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิจัย อนาคตการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน
จังหวัดมหาสารคาม ในรอบที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

กลุ่มเป้าหมายมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอนาคต
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ($Mdn \geq 3.5$) และกลุ่มเป้าหมายมี
ความเห็นสอดคล้องกัน ($IR \leq 1.5, Mo-Mdn < 1$) และเป็นการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ (มี
ค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) คือ สามารถนำการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังไป
ประยุกต์ใช้ในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงาน วางแผนความต้องการของกำลังคนในอนาคต
สามารถจัดเตรียมกำลังคนที่มีอยู่ และคาดคะเนความต้องการในอนาคต วางแผนสนับสนุนและ
เพิ่มพูนกำลังคน และควบคุมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กลุ่มเป้าหมายมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอนาคต
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ($Mdn \geq 3.5$) และกลุ่มเป้าหมายมี
ความเห็นสอดคล้องกัน ($IR \leq 1.5, Mo-Mdn < 1$) และเป็นการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ (มี
ค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) คือ สามารถนำการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมา
เป็นตัวกำหนดนโยบายในการสรรหาบุคคล การวางแผนกิจกรรมการสรรหาบุคคล พัฒนา
ความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน วางแผนระบบการประสานงานในการสรรหาบุคคล
ควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคล

3. ด้านบำรุงรักษาบุคลากร

กลุ่มเป้าหมายมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอนาคต
ด้านบำรุงรักษาบุคลากร มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ($Mdn \geq 3.5$) และกลุ่มเป้าหมายมี
ความเห็นสอดคล้องกัน ($IR \leq 1.5, Mo-Mdn < 1$) และเป็นการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ (มี
ค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) คือ สามารถนำการบริหารงานบุคคลด้านบำรุงรักษาบุคลากร ไปพัฒนาให้มี
การจัดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัด

สวัสดิการพิเศษให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจนและเหมาะสม สนับสนุนให้ผู้ตั้งใจปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4. ด้านการพัฒนาบุคลากร

กลุ่มเป้าหมายมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอนาคตด้านการพัฒนาบุคลากร มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ($Mdn \geq 3.5$) และกลุ่มเป้าหมายมีความเห็นสอดคล้องกัน ($IR \leq 1.5, Mo-Mdn < 1$) และเป็นการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) คือ สามารถนำการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรไปวางแผนกำหนดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนจัดทุนเพื่ออนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามความเหมาะสม ส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เผยแพร่ผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากร นิเทศก์บุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านการพ้นจากตำแหน่ง

กลุ่มเป้าหมายมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอนาคตด้านการพัฒนาบุคลากร มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ($Mdn \geq 3.5$) และกลุ่มเป้าหมายมีความเห็นสอดคล้องกัน ($IR \leq 1.5, Mo-Mdn < 1$) และเป็นการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) คือ สามารถนำการบริหารงานบุคคลด้านการพ้นจากตำแหน่งไปวางแผนการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสมและเป็นลายลักษณ์อักษร ให้บุคลากรทราบถึงกระบวนการพิจารณาและการตัดสินใจให้บุคคลพ้นจากงาน จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนพ้นจากงาน สามารถจัดให้บุคลากรที่ถูกให้ออกหรือลาออกเองได้รับการพิจารณาในเรื่องเงินทดแทนตามกฎหมาย จัดกิจกรรมสร้างความประทับใจแก่บุคลากรที่เกษียณอายุหรือทุพลภาพในขณะปฏิบัติหน้าที่

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอนาคตการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน

จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์แนวโน้มที่มีฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 18 คน เกี่ยวกับอนาคตการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม มีดังต่อไปนี้

การศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (Future Research) แบบ อี ดี เอฟ อาร์ (Ethnographic Delphi Futures Research : EDFR) โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมในการ

ให้ข้อมูล โดยศึกษาการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคามใน 5 ด้านดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม คาดว่าจะให้ความสำคัญและคำนึงถึงโครงสร้างการบริหารงาน ความต้องการของกำลังคนในอนาคต สามารถจัดเตรียมกำลังคนที่มีอยู่ และคาดคะเนความต้องการในอนาคต มีแผนสนับสนุนและเพิ่มพูนกำลังคน และควบคุมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม คาดว่าจะมีการกำหนดเป็นนโยบายในการสรรหาบุคคล มีการวางแผนกิจกรรมการสรรหาบุคคล พัฒนาความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน วางแผนระบบการประสานงานในการสรรหาบุคคล ควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคล

3.3 ด้านบำรุงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม คาดว่าจะมีการจัดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดสวัสดิการพิเศษให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจนและเหมาะสม สนับสนุนให้ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร คาดว่าจะมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนจัดทุนเพื่ออนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามความเหมาะสม ส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เผยแพร่ผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากร นิเทศก์บุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

3.5 ด้านการพ้นจากตำแหน่ง โรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม คาดว่าจะมีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสมและเป็นลายลักษณ์อักษร ให้บุคลากรทราบถึงกระบวนการพิจารณาและการตัดสินใจให้บุคคลพ้นจากงาน จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนพ้นจากงาน สามารถจัดให้บุคลากรที่ถูกให้ออกหรือลาออกเองได้รับการพิจารณาในเรื่องเงินทดแทนตามกฎหมาย จัดกิจกรรมสร้างความประทับใจแก่บุคลากรที่เกษียณอายุหรือพุดลาภาพในขณะปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 5 สรุปการบริหารงานบุคคลด้านที่ผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

อนาคตภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน จังหวัด มหาสารคาม	จำนวนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด							คัดเลือก
	ทั้งหมด	มีโอกาส เป็นไปได้		พึง ประสงค์		ความสอดคล้องของ ความเห็น		
		มากที่สุด	มาก	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	
1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	6	5	1	6	-	6	-	6
2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	5	5	-	5	-	5	-	5
3 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	5	5	-	5	-	5	-	5
4 ด้านการพัฒนาบุคลากร	5	5	-	5	-	5	-	5
5 ด้านการพ้นจากตำแหน่ง	5	5	-	5	-	5	-	5
รวมจำนวนสมรรถนะทั้งสิ้น	26	25	1	26	0	26	0	26