

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 5 ด้าน ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปของตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ ใช้การทดสอบค่าที ( $t$ -test)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์และสังเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### 4.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 372 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด รายละเอียดดังแสดงตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์

รายการข้อมูล	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 372)	
	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	93	25.0
ครู	279	75.0
รวม	372	100
2. ประสบการณ์		
ต่ำกว่า 10 ปี	200	53.8
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	172	46.2
รวม	372	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งหมด 372 คน เป็นผู้บริหาร 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 เป็นครู 279 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 เป็นผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี 200 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 เป็นผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 172 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20

#### 4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวม

การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=372)		ระดับ	ลำดับที่
	X	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.52	.65	มาก	4
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.52	.64	มาก	3
3. การพัฒนาและธำรงรักษานักวิชาการ	3.56	.72	มาก	1
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.54	.75	มาก	2
5. การเลิกจ้าง	3.52	.78	มาก	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและธำรงรักษานักวิชาการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการเลิกจ้างตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 372)		ระดับ	ลำดับที่
	X	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลังระยะสั้นหรือระยะยาว ของสถานศึกษามีความเหมาะสม	3.57	.77	มาก	2
2. สถานศึกษามีการคาดการณ์ล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม	3.46	.75	ปานกลาง	8
3. สถานศึกษามีการกำหนดอัตรากำลังบุคลากร สอดคล้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.56	.79	มาก	3
4. สถานศึกษาจัดอัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบัน เพียงพอกับปริมาณงาน	3.47	.86	ปานกลาง	7
5. สถานศึกษามีการวิเคราะห์งานตามกรอบอัตรา กำลังบุคลากร	3.48	.79	ปานกลาง	6
6. สถานศึกษาใช้เกณฑ์มาตรฐานของ ก.พ.ในการ จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากร	3.49	.85	ปานกลาง	5
7. สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ไว้ล่วงหน้าตามภาระงานที่กำหนด	3.66	.81	มาก	1
8. สถานศึกษามีข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนบุคลากร ในปริมาณที่เพียงพอ	3.51	.84	มาก	4
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>.65</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า รายการด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการข้อ 7 สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้

ล่องหน้าตามภาระงานที่กำหนด ข้อ 1 การวางแผนอัตรากำลังระยะสั้นหรือระยะยาวของสถานศึกษามีความเหมาะสม และข้อ 3 สถานศึกษากำหนดอัตรากำลังบุคลากรสอดคล้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 , 3.57 และ 3.56 ตามลำดับ) และมีรายการด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ รายการข้อ 6 สถานศึกษาใช้เกณฑ์มาตรฐานของ ก.พ.ในการจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากร รายการข้อ 5 สถานศึกษามีการวิเคราะห์งานตามกรอบอัตรากำลังบุคลากร และรายการข้อ 4 สถานศึกษาจัดอัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบันเพียงพอกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 , 3.48 และ 3.47 ตามลำดับ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 372)		ระดับ	ลำดับที่
	X	S.D.		
1. สถานศึกษามีวิธีการคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.52	.87	มาก	5
2. สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.71	.84	มาก	2
3. สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรได้หลากหลายวิธีการและทั่วถึง	3.18	.84	ปานกลาง	8
4. สถานศึกษาพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากรในรูปแบบคณะกรรมการ	3.30	.90	ปานกลาง	7
5. สถานศึกษามีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่	3.43	1.04	ปานกลาง	6
6. สถานศึกษาจัดให้มีการชี้แจงนโยบายของงานที่ต้องการให้บุคลากรทราบก่อนมอบหมายงาน	3.66	.89	มาก	4
7. สถานศึกษาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคนทราบ	3.77	.90	มาก	1
8. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพิเศษได้เป็นผู้นำในการทำงานในสาขานั้น ๆ ตามความเหมาะสม	3.67	.82	มาก	3
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>.64</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า รายการด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการข้อ 7 สถานศึกษาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคนทราบ รายการข้อ 2

สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และรายการข้อ 8 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษได้เป็นผู้นำในการทำงานในสาขานั้น ๆ ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 , 3.71 และ 3.67 ตามลำดับ) และมีรายการด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ รายการข้อ 5 สถานศึกษามีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ รายการข้อ 4 สถานศึกษาพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากรในรูปแบบคณะกรรมการฯ และรายการข้อ 3 สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรได้หลากหลายวิธีการและทั่วถึง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 , 3.30 และ 3.18 ตามลำดับ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร

ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 372)		ระดับ	ลำดับที่
	X	S.D.		
1. ผู้บริหารใช้วิธีการในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.65	.85	มาก	4
2. ผู้บริหารมีวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.58	.88	มาก	5
3. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.29	1.01	ปานกลาง	8
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญหรือพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	3.31	1.06	ปานกลาง	7
5. ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในรูปคณะกรรมการ	3.36	.92	ปานกลาง	6
6. ผู้บริหารจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.66	.93	มาก	3
7. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	3.77	.92	มาก	2
8. สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.87	.84	มาก	1
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.56</b>	<b>.72</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า รายการด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการข้อ 8 สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รายการข้อ 7 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง



และรายการข้อ 6 ผู้บริหารจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 , 3.77 และ 3.66 ตามลำดับ) และมีรายการด้านการพัฒนาและอํารงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ รายการข้อ 5 ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในรูปแบบ คณะกรรมการฯ รายการข้อ 4 ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบของ บุคลากร และรายการข้อ 3 ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.36 , 3.31 และ 3.29 ตามลำดับ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 372)		ระดับ	ลำดับที่
	X	S.D.		
1. ผู้บริหารให้ความรู้เรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากร	3.76	.85	มาก	1
2. สถานศึกษากำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ใ้ได้อย่างชัดเจน	3.76	.89	มาก	2
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ลงโทษอย่างเหมาะสม	3.48	.89	ปานกลาง	5
4. ผู้บริหารแจกคู่มือครูของสถานศึกษาให้กับบุคลากรทุกคน	3.70	1.00	มาก	3
5. ผู้บริหารมีการพิจารณา ลงโทษบุคลากรในรูปคณะกรรมการฯ	3.32	.97	ปานกลาง	8
6. ผู้บริหารให้ความสำคัญใน การพิจารณา ลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร	3.42	1.02	ปานกลาง	6
7. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการร้องทุกข์ของบุคลากร	3.41	1.00	ปานกลาง	7
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท	3.51	.97	มาก	4
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.54</b>	<b>.75</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า รายการด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการข้อ 1 ผู้บริหารให้ความรู้เรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากร รายการข้อ 2 สถานศึกษากำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ใ้ได้อย่างชัดเจน รายการข้อ 4

ผู้บริหารแจกคู่มือครูของสถานศึกษาให้กับบุคลากรทุกคน และรายการข้อ 8 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 , 3.70 และ 3.51 ตามลำดับ) และมีรายการด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ รายการข้อ 3 ผู้บริหารใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาลงโทษอย่างเหมาะสม รายการข้อ 6 ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร และรายการข้อ 7 ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการร้องทุกข์ของบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 , 3.42 และ 3.41 ตามลำดับ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

**ตาราง 8** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการเลิกจ้าง

ด้านการเลิกจ้าง	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 372)		ระดับ	ลำดับที่
	X	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบการเลิกจ้างของกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี	3.66	.85	มาก	2
2. ผู้บริหารศึกษาข้อมูลของสาเหตุการลาออก	3.48	.93	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารเชิญบุคลากรพูดคุยเพื่อทบทวนการลาออก	3.48	.93	ปานกลาง	5
4. ผู้บริหารดำเนินการตามขั้นตอนในการลาออกของบุคลากร	3.69	.85	มาก	1
5. ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในกรณีลาออก	3.65	.86	มาก	3
6. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรที่จะลาออก	3.50	.89	ปานกลาง	4
7. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่จะลาออก	3.40	.93	ปานกลาง	6
8. ผู้บริหารสร้างความผูกพันกับบุคลากรที่จะพ้นจากงาน	3.27	.97	ปานกลาง	7
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>.78</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการเลิกจ้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่ารายการด้านการเลิกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการข้อ 4 ผู้บริหารดำเนินการตามขั้นตอนในการลาออกของบุคลากร รายการข้อ 1 ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบการเลิกจ้างของกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และรายการข้อ 5 ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในกรณีลาออก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.66 และ 3.65 ตามลำดับ) และมีรายการด้านการเลิกจ้างอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ รายการข้อ 6 ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรที่จะลาออก รายการข้อ 2 ผู้บริหารศึกษาข้อมูลของสาเหตุการลาออก รายการข้อ 3 ผู้บริหารเชิญบุคลากรพูดคุยเพื่อทบทวนการลาออก และรายการข้อ 7 ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่จะลาออก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 , 3.48 และ 3.40 ตามลำดับ)

### 4.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียน คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์

ตาราง 9 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี  
จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี	ผู้บริหาร (n = 93)		ครู (n = 279)		t	p
	X	S.D.	X	S.D.		
	1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.69	.63	3.46		
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.61	.65	3.50	.64	1.37	.16
3. การพัฒนาและอำนวยการรักษาบุคลากร	3.72	.70	3.51	.73	2.41*	.01
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.69	.71	3.50	.76	2.11*	.03
5. การเลิกจ้าง	3.73	.77	3.44	.77	3.10*	.00
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.68</b>	<b>.61</b>	<b>3.48</b>	<b>.62</b>	<b>2.72*</b>	<b>.00</b>

\*p < .05

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนครูมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี  
จำแนกตามประสบการณ์

การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 200)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 172)		t	p
	X	S.D.	X	S.D.		
	1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.56	.61	3.48		
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.54	.65	3.51	.64	0.36	
3. การพัฒนาและธำรงรักษานุคลากร	3.68	.66	3.42	.77	3.41*	
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.66	.72	3.41	.77	3.18*	
5. การเลิกจ้าง	3.63	.73	3.38	.82	3.09*	
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>.58</b>	<b>3.44</b>	<b>.66</b>	<b>2.65*</b>	<b>.00</b>

\*p < .05

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.4 ตอนที่ 4 วิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

##### 4.4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 46 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ควรมีการประชาสัมพันธ์ และบอกเหตุผลในการวางแผน หรือกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน (20%)
- 2) ควรให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถหรือความถนัด (20%)
- 3) ผู้บริหารจะต้องมีนโยบายและแผนงานให้ชัดเจนในทุกขั้นตอน (13%)
- 4) ผู้บริหารควรมีการวางกรอบงานหรือบทบาทหน้าที่ และขอบข่ายงานของแต่ละตำแหน่ง แต่ละบุคคลให้ชัดเจน (13%)
- 5) การวางแผนอัตรากำลัง ควรต้องดูภาระงานก่อน แล้วจึงกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมของอัตรากำลังกับภาระงาน (13%)
- 6) การเฉลี่ยอัตรากำลังที่เหมาะสมกับคุณลักษณะของงานช่วยให้การดำเนินงานได้สะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น (7%)
- 7) โรงเรียนควรมีกำหนดตำแหน่งและผู้รับผิดชอบให้ครบตามโครงสร้าง และไม่ควรงานซ้ำซ้อนกัน (7%)
- 8) ผู้บริหารควรมีข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสม และเป็นข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อใช้ในการวางแผน (7%)

##### 4.4.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 42 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ควรเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่ครบถ้วนตรงตามที่โรงเรียนมีความต้องการให้มากที่สุด (38%)
- 2) ควรมีการเลือกสรรบุคคลด้วยความเป็นธรรม มีความเสมอภาค และมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน (14%)
- 3) บุคลากรควรได้มาจากการเลือกตั้ง หรือการเลือกมาจากความสามารถ หรือประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ (12%)

- 4) การสรรหาควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้ (12%)
- 5) การบรรจุแต่งตั้งไม่มีรูปแบบที่แน่นอนและควรมีการประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ (12%)

- 6) ควรนำคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการเลือกสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง (6%)
- 7) เครื่องมือที่ใช้ในการสรรหายังไม่เที่ยงตรงเท่าที่ควร (6%)

#### 4.4.3 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร

ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 57 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ควรมีการสำรวจเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในอย่างสม่ำเสมอ (16%)
- 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการธำรงรักษาบุคลากรให้มากกว่านี้ เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรตามความรู้สึกละเอียดของตนเอง จนลืมมองความรู้สึกของผู้อื่น (7%)
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน (7%)
- 4) ควรมีวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนในการพัฒนา (7%)
- 5) การบริหารงานยังขาดแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (7%)
- 6) ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ (7%)
- 7) ไม่ควรพัฒนาในสิ่งที่ขัดแย้งกับสังคม เศรษฐกิจ และคนส่วนรวม (7%)
- 8) บุคลากรไม่ค่อยใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม เพราะมีความคิดว่าเป็นภาระ (7%)
- 9) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการธำรงรักษาบุคลากรที่ดี และมีคุณค่าไว้ให้กับองค์กร (7%)
- 10) ผู้บริหารควรช่วยเหลือหรือหาทางแก้ไขเมื่อครุมีปัญหา (7%)
- 11) ผู้ที่ได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานไม่มีการถ่ายทอดงานให้ผู้อื่น (7%)
- 12) ผู้ที่ได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ไม่ได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานเท่าที่ควร (7%)
- 13) ควรมีวิธีการที่จะช่วยเหลือบุคลากรที่มีอายุมาก ๆ แล้วให้ทำงานในโรงเรียนได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกับบุคลากรอื่น ๆ (7%)

#### 4.4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม



จำนวน 50 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรปฏิบัติในเรื่องวินัยและบทลงโทษที่ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับบุคลากรทุกคน (30%)
- 2) ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการลงโทษผู้ที่ขาดวินัย (20%)
- 3) การที่ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงบ่อย รูปแบบวิธีทำงานแตกต่างกัน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรความมั่นคงในการทำงาน หรือผู้บริหารไม่ได้ยึดหลักการที่ต่อเนื่องกัน (10%)
- 4) ผู้บริหารต้องมีการสร้างวินัยร่วมกัน ปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กรและความเสมอภาคกัน (10%)
- 5) วินัยบางข้อควรสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ หรือโอกาสที่เป็นอยู่ (10%)
- 6) การที่จะให้บุคลากรรักษาวินัยควรต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลที่ชัดเจนให้ทุกคนในองค์กรรับทราบร่วมกัน (10%)
- 7) ยึดขาดในเรื่องของการนิเทศครูในเรื่องของคู่มือครูหรือระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง (10%)

#### 4.4.5 ด้านการเลิกจ้าง

ด้านการเลิกจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 50 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ผู้บริหารไม่ใส่ใจที่จะแก้ปัญหา และหาสาเหตุที่เป็นแรงกดดันที่ทำให้บุคลากรลาออกอย่างจริงจัง (50%)
- 2) ผู้บริหารควรแสดงความมีน้ำใจแก่บุคลากรที่ลาออก โดยการให้กำลังใจและเห็นคุณค่าของบุคลากร (50%)