

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิเคราะห์และการเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผลการวิเคราะห์มีลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาจัดทำรายละเอียดเสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลซึ่งมี 4 ด้านคือ การได้ใบคุณวุฒิ การเข้ารับรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการพ้นจากงานของบุคลากรนำมาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เป็นรายชื่อ เสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบเชิงสถิติ การเปรียบเทียบเชิงสถิติจะเปรียบเทียบเป็นด้าน ๆ ทั้งด้านการได้ใบคุณวุฒิ การเข้ารับรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการพ้นจากงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบตามความเห็นของกลุ่มบริหาร กับกลุ่มครูผู้ปฏิบัติ การทดสอบค่าที (t - test)

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล รวบรวมปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลเป็นด้าน ๆ ทั้ง 4 ด้าน เสนอความคิดเห็นเห็นการบรรยายพร้อมทั้งระบุความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมี เพศ อายุ วุฒิและประสบการณ์ แยกเสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ ดังนี้

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศท้องถิ่นที่แสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	17	34.69	83	26.02	100	27.2
หญิง	32	65.31	236	73.98	268	72.8
รวม	49	100.00	319	100.00	368	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นหญิง ร้อยละ 65.31 เป็นชาย ร้อยละ 34.69 และกลุ่มครูผู้สอนส่วนมากก็เป็นหญิง ร้อยละ 73.98 เป็นชาย ร้อยละ 26.02

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 368 คน เป็นชาย 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และเป็นหญิง 268 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นหญิง

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุได้ดังที่แสดงไว้ในตาราง

ที่ 3

ตารางที่ 3 กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอนจำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	13	26.5	137	42.9	150	40.8
31 - 40 ปี	17	34.7	96	30.1	113	30.7
41 - 50 ปี	15	30.6	70	21.9	85	23.1
50 ปีขึ้นไป	4	8.2	16	5.0	20	5.4
รวม	49	100.0	319	100.0	368	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีมากที่สุดถึงร้อยละ 34.7 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 30.6 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 26.5 และอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.2 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนมีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีมากที่สุดคือ ร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 30.1 และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 21.9 อายุ 50 ปีขึ้นไปร้อยละ 5.0

เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้บริหารและผู้สอนแล้วจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 21 - 30 ปีมากที่สุดคือ ร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30 - 40 ปี ร้อยละ 30.7 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 23.1 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมีน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 5.4

3. วุฒิคือ วุฒิต้องคุณสมบัติแบบสอบถามและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา แสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4. กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิ	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	44.9	147	46.1	169	45.9
ปริญญาตรี	25	51.0	168	52.7	193	52.4
สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.1	4	13.0	6	1.7
รวม	49	100.0	319	100.0	368	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด จำนวนร้อยละ 51.0 รองลงมา มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 44.9 และผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด จำนวนร้อยละ 52.7 และรองลงมา มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 46.1 ครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13

สรุปกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 193 คน ในจำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

ระยะเวลา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	25	51.0	136	42.6	150	40.8
6 -10 ปี	8	16.3	84	26.3	113	30.7
11 -15 ปี	4	8.2	43	13.5	85	23.1
16 -20 ปีขึ้นไป	12	24.5	56	17.6	20	5.4
รวม	49	100.0	319	100.0	368	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้บริหารมีเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุดคือร้อยละ 51.0 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน 16 -- 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 24.5 และที่ปฏิบัติงาน 6 -- 10 ปี ร้อยละ 16.3 กับผู้ที่ปฏิบัติงาน 11 -- 15 ปี ร้อยละ 8.2 ส่วนครูผู้สอนมีเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน ระหว่าง 1 -- 5 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 42.6 รองลงมาได้แก่ กลุ่มครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน 6 -- 10 ปี จำนวนร้อยละ 26.3, 16 -- 20 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 17.6 และ 11 -- 15 ปี จำนวนร้อยละ 13.5 รวมเฉลี่ย ทั้งสองกลุ่มมีเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนระหว่าง 1 -- 5 ปี มากที่สุด คือ 150 คนใน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกนี้จะ เปรียบเทียบความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอน การบริหารงานบุคคลนี้แบ่งเป็น 4 ด้านคือ การให้ใ้ครูลากร มา การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการพ้นจากงานของบุคลากร เสนอผล การวิเคราะห์เป็นตารางแสดงจำนวนค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อม คำบรรยายประกอบโดยดัดแปลงให้ ตามเกณฑ์ของ จอห์น คีย์ลิว เบลท์ (John W. Best)¹ มาปรับปรุงดังนี้

ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.00	หมายความว่า	ได้ปฏิบัติเช่นนั้น มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายความว่า	ได้ปฏิบัติเช่นนั้น มาก
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายความว่า	ได้ปฏิบัติเช่นนั้น ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	0.51 - 1.50	หมายความว่า	ได้ปฏิบัติเช่นนั้น น้อย
ค่าเฉลี่ย	0.00 - 0.50	หมายความว่า	ไม่ได้ปฏิบัติ หรือปฏิบัติน้อยที่สุด

1. การให้ใ้ครูลากรมา ความเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอน เกี่ยวกับการให้ใ้ครูลากรมาได้แสดงไว้ในตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffe, N.J. : Prentice - Hall, 1970), p. 399.

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนเกี่ยวกับการให้ได้
บุคลากรมา

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
	ก. การให้ได้บุคลากรมา							
1	โรงเรียนได้จัดทำแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับอัตรากำลังนักเรียนและกลุ่มที่เปิดสอนเพียงใจ	2.48	0.73	2.20	0.78	2.23	0.78	2.41*
2	โรงเรียนได้มีการกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรผู้สมัครเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เพียงใจ	2.85	0.77	2.40	0.80	2.46	0.81	3.68*
3	ในการสรรหาบุคลากรโรงเรียนได้พยายามติดต่อกับสถาบันต่าง ๆ เพื่อหาแหล่งกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถตามที่ต่าง ๆ เพื่อแจ้งข่าวการเปิดรับสมัครบุคลากรของโรงเรียนเพียงใจ	2.10	0.91	1.63	0.90	1.69	0.91	3.37

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
4	ในการสรรหาบุคลากร เข้าทำงาน โรงเรียนได้ประกาศการรับสมัคร บุคลากรใหญ่สนใจทราบอย่าง กว้างขวางเพื่อถึงทุกบุคคลที่ เหมาะสมไม่ว่าสมัครเพียงใด	1.67	1.02	1.37	0.99	1.41	1.00	1.92
5	โรงเรียนมีการตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำการคัดเลือกบุคลากรใหม่ เข้าทำงานเพียงใด	1.69	1.24	1.37	1.06	1.42	1.09	1.88
6	ในการคัดเลือกบุคลากรเข้า ทำงานโรงเรียนให้จัดให้ครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่มีส่วนร่วมเป็น กรรมการในการพิจารณาคัดเลือก เพียงใด	2.77	1.26	2.29	1.23	2.35	1.24	2.53 *
7	ในการคัดเลือกบุคลากรทาง โรงเรียนมีการคัดเลือกบุคลากร ที่กำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อความ ยุติธรรมเพียงใด	2.51	0.96	2.04	0.89	2.10	0.91	3.38 *
8	ในโอกาสที่มีตำแหน่งงานภายใน ที่สูงขึ้นว่างลงบุคลากรใน โรงเรียนมีโอกาสได้รับการ พิจารณาให้ดำรงตำแหน่งก่อน บุคลากรภายนอกเพียงใด	2.48	1.04	2.33	1.08	2.35	1.08	0.91

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
9	โรงเรียนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ทดลองปฏิบัติงานไว้แน่นอนก่อนที่จะบรรจุเป็นบุคลากรของโรงเรียนเพียงใด	2.36	1.03	1.99	1.00	2.04	1.01	2.39*
10	โรงเรียนสามารถคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานได้ตรงตามความต้องการที่กำหนดไว้เพียงใด	2.34	0.72	2.32	0.78	2.32	0.77	0.20
11	โรงเรียนได้บูรณาการบุคลากรใหม่ให้เข้าใจระบบโครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเพียงใด	2.14	1.04	2.13	1.02	2.13	1.02	0.07
12	โรงเรียนได้แนะนำบุคลากรใหม่ให้เข้าใจภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพียงใด	2.46	0.89	2.38	0.80	2.39	0.81	0.67
13	โรงเรียนได้มีการแนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้แหล่งวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก ตลอดจนสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้เพียงใด	2.48	1.02	2.17	0.88	2.21	0.90	2.29*

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
14	บุคลากรใหม่ที่มีบดือศาสนาอื่นได้ รับการแนะนำให้เข้าใจถึงหลัก ศาสนา ขนบธรรมเนียมและวิธี ปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์ของ โรงเรียนคาทอลิกเพียงใด	2.12	0.85	1.90	0.94	1.93	0.93	1.53
15	เมื่อได้บุคลากรมาแล้ว โรงเรียน ได้กำหนดให้บุคลากรใหม่ปฏิบัติ หน้าที่ตรงตามความรู้ ความ สามารถเพียงใด	2.89	0.74	2.50	0.83	2.55	0.83	3.14*
	รวม	2.36	0.64	2.07	0.56	2.11	0.58	3.27*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05} = 1.96$)

จากตารางที่ 5 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานครทางด้าน การให้ใ้บุคลากรมา ปรากฏผลดังนี้

กลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลทางด้านกรให้ใ้บุคลากรมา อยู่ในระดั้มาก 1 ข้อ ระดับปานกลาง 12 ข้อ
และระดับน้อย 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ

ก. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อที่ 15. เมื่อได้บุคคลากรมาแล้ว โรงเรียนได้กำหนดค่าให้บุคคลากรใหม่ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้อุบัติความสามารถเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.55 ($\bar{x}_1 = 2.89, \bar{x}_2 = 2.50$)

ข. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง จำนวน 12 ข้อ คือ

ข้อ 1. โรงเรียนได้มีการกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลากรผู้สมัคร เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.46 ($\bar{x}_1 = 2.85, \bar{x}_2 = 2.40$)

ข้อ 12. โรงเรียนได้แนะนำบุคคลากรใหม่ให้เข้าใจภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.39 ($\bar{x}_1 = 2.46, \bar{x}_2 = 2.38$)

ข้อ 6. ในการคัดเลือกบุคคลากรเข้าทำงาน โรงเรียนได้จัดให้ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่มีส่วนร่วมเป็นกรรมการในการพิจารณาเพื่อเลือกเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.35 ($\bar{x}_1 = 2.77, \bar{x}_2 = 2.29$)

ข้อ 8. ในโอกาสที่มตำแหน่งงานภายในที่สูงขึ้นว่างลง บุคคลากรในโรงเรียนมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งก่อนบุคคลภายนอกเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.35 ($\bar{x}_1 = 2.48, \bar{x}_2 = 2.33$)

ข้อ 10. โรงเรียนสามารถคัดเลือกบุคคลากรเข้าทำงานได้ตรงตามความต้องการที่กำหนดเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.32 ($\bar{x}_1 = 2.34, \bar{x}_2 = 2.32$)

ข้อ 1. โรงเรียนได้จัดทำแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับอัตราจำนวนนักเรียนและกลุ่มวิชาที่เปิดสอนเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.23 ($\bar{x}_1 = 2.48, \bar{x}_2 = 2.20$)

ข้อ 13. โรงเรียนได้มีการแนะนำบุคคลากรใหม่ให้รู้แหล่งวัสดุอุปกรณ์เรื่องอำนวยความสะดวกตลอดจนสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้เพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.21 ($\bar{x}_1 = 2.48, \bar{x}_2 = 2.17$)

ข้อ 11. โรงเรียนได้ปฐมนิเทศบุคคลากรใหม่ให้เข้าใจระบบโครงสร้างนโยบาย ตลอดจนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ให้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.13 ($\bar{x}_1 = 2.14, \bar{x}_2 = 2.13$)

ข้อ 7. ในการคัดเลือกบุคลากรทางโรงเรียนมีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่กำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อความยุติธรรม ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.10 ($\bar{X}_1 = 2.51$, $\bar{X}_2 = 2.40$)

ข้อ 9. โรงเรียนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ทดลองปฏิบัติไว้แน่นอนเกณฑ์ที่จะบรรจุเป็นบุคลากรของโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.04 ($\bar{X}_1 = 2.36$, $\bar{X}_2 = 1.99$)

ข้อ 14. บุคลากรใหม่ที่มีข้อศาสนาอื่นได้รับการแนะนำให้เข้าใจถึงหลักศาสนา ขนบธรรมเนียมและวิถีปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของ โรงเรียนคาทอลิก ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.93 ($\bar{X}_1 = 2.12$, $\bar{X}_2 = 1.90$)

ข้อ 3. ในการสรรหาบุคลากร โรงเรียนได้พยายามติดต่อกับสถานต่าง ๆ เพื่อหาแหล่งกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถตามที่ต่าง ๆ เพื่อแจ้งข่าวการเปิดรับสมัครบุคลากรของโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.69 ($\bar{X}_1 = 2.10$, $\bar{X}_2 = 1.63$)

ค. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับย่อย จำนวน 2 ข้อ คือ

ข้อ 5. โรงเรียนมีการตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำการคัดเลือกบุคลากรใหม่ เขาทำงานเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.42 ($\bar{X}_1 = 1.69$, $\bar{X}_2 = 1.37$)

ข้อ 4. ในการสรรหาบุคลากร เขาทำงานโรงเรียนได้ประกาศการรับสมัครบุคลากรใหม่ให้ทราบอย่างกว้างขวาง เพื่อถึงบุคคลที่เ็นกะส่วใหม่มาสมัคร เพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.41 ($\bar{X}_1 = 1.67$, $\bar{X}_2 = 1.37$)

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรตามรายชื่อทั้งกล่าว ความถี่เห็นของผู้บริหารและครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทางด้านการให้ใบบุคลากรมาในระดับปานกลาง 9 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 3, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 และมีความคิดเห็นต่างกันคือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก แต่ครูเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 2, 6, 7 และ 15 และผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง แต่ครูเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ 5 และ 4

สรุป เมื่อพิจารณารวมทุกข้อ จะเห็นว่าทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติการบริหารงานบุคคลทางด้านการให้ใบบุคลากรมาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม = 2.11 ($\bar{X}_1 = 2.36$, $\bar{X}_2 = 2.07$)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการให้ใหญ่แก่กรม มาเป็นรายข้อทั้ง 15 ข้อแล้ว ปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ

ข้อ 2. โรงเรียนได้จัดการกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของบุคลากรผู้สมัคร เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เพียงใด ไคค่า $t - test = 3.68$

ข้อ 7. ในการคัดเลือกบุคลากร ทางโรงเรียนมีเกณฑ์ในการคัดเลือก บุคลากรที่กำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อความรู้ความสามารถเพียงใด ไคค่า $t - test = 3.38$

ข้อ 3. ในการสรรหาบุคลากร โรงเรียนได้พยายามคิดค้นกับสถานที่ต่าง ๆ เพื่อหาแหล่งกำลังคนมีความรู้ความสามารถทาง ... แล้วแจ้งข่าวการเปิดรับสมัครบุคลากรของ โรงเรียนเพียงใด ไคค่า $t - test = 3.37$

ข้อ 15. เมื่อได้บุคลากรมาแล้ว โรงเรียนได้กำหนดให้บุคลากรได้ปฏิบัติ หน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถเพียงใด ไคค่า $t - test = 3.14$

ข้อ 6. ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน โรงเรียนได้จัดให้ครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่มีส่วนร่วม เป็นการมีการในการคัดเลือกเพียงใด ไคค่า $t - test = 2.53$

ข้อ 1. โรงเรียนได้จัดทำแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับอัตราจำนวน นักเรียนและกลุ่มวิชาที่เปิดสอนเพียงใด ไคค่า $t - test = 2.41$

ข้อ 9. โรงเรียนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ทดลองปฏิบัติงานไว้แน่นอน ก่อนที่จะบรรจุเป็นบุคลากรของโรงเรียนเพียงใด ไคค่า $t - test = 2.39$

ข้อ 13. โรงเรียนได้มีการแนะนำบุคลากรใหม่ใหญ่แหล่งวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก ตลอดจนสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้เพียงใด ไคค่า $t - test = 2.29$

นอกจากนี้ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุปเมื่อพิจารณาทั้ง 15 ข้อแล้วปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ใหญ่แก่กรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($t = 3.27$)

จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครูผู้สอนเกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
16	บุคลากรมีความพึงพอใจในวิธีการบริหารงานของโรงเรียนมากน้อยเพียงใด	2.32	0.71	2.19	0.82	2.20	0.81	1.09
17	ในสภาพปัจจุบัน โรงเรียนมอบหมายงานให้กับบุคลากรตรงกับความรู้ความสามารถเพียงใด	2.73	0.75	2.47	0.69	2.51	0.70	2.38 *
18	อัตราเงินเดือนของบุคลากรในปัจจุบันได้มีการปรับให้สอดคล้องกับวุฒิและค่าครองชีพเพียงใด	3.18	0.83	2.56	1.02	2.64	1.02	4.04 *
19	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด	2.77	0.77	2.38	0.85	2.44	0.85	2.98 *
20	โรงเรียนให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพียงใด	2.95	0.70	2.48	0.82	2.54	0.82	3.60 *
21	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในวิธีปฏิบัติงานเพียงใด	2.85	0.37	2.46	0.88	2.51	0.67	2.97 *

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
22	โรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพียงใด	2.32	0.87	2.19	0.91	2.21	0.90	0.95
23	ปริมาณและประเภทของงานที่โรงเรียนมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติมีความเหมาะสมเพียงใด	2.57	0.73	2.22	0.71	2.27	0.72	3.11*
24	โรงเรียนยกย่อง ชมเชยและยอมรับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงใด	2.77	0.66	2.29	0.83	2.35	0.82	3.88*
25	โรงเรียนได้ให้ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ให้กับผู้อื่น ๆ แก่บุคลากรตามผลงานที่ได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมเพียงใด	2.46	0.86	2.11	0.89	2.16	0.89	2.59*
26	โรงเรียนจัดระบบติดต่อสื่อสารกับบุคลากรให้ทั่วถึงเพียงใด	2.48	0.79	2.31	0.88	2.34	0.87	1.30
27	โรงเรียนได้จัดเครื่องมืออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพียงใด	2.59	0.67	2.21	0.87	2.26	0.85	2.93*

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
28	โรงเรียนจตุรพักตรพิมานให้การติดตามผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่บุคลากรเพียงใด	2.48	0.81	2.37	0.75	2.33	0.76	0.25
29	โรงเรียนจตุรพักตรพิมานให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติเพื่อพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรเพียงใด	2.37	0.84	2.03	0.92	2.10	0.93	3.82*
30	วิธีป้อนบำเหน็จความชอบหรือขึ้นเงินเดือนครูประจำปีมีความเหมาะสมเพียงใด	2.38	0.95	1.89	0.98	1.95	0.89	3.27*
31	โรงเรียนจตุรพักตรพิมานให้บริการเกี่ยวกับการตรวจสอบภาพอนามัยให้แก่บุคลากรเพียงใด	1.40	1.13	1.33	1.17	1.34	1.16	0.39
	รวม	2.55	0.54	2.20	0.58	2.26	0.59	3.68 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05} = 1.96$)

ข้อ 27. โรงเรียนได้จัดเก็บข้อมูลจำนวนความสะอาดแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพียงใด ไทศาเฉลี่ย = 2.26 ($\bar{X}_1 = 2.59, \bar{X}_2 = 2.21$)

ข้อ 22. โรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพียงใด ไทศาเฉลี่ยรวม = 2.21 ($\bar{X}_1 = 2.32, \bar{X}_2 = 2.19$)

ข้อ 16. บุคลากรมีความพึงพอใจในวัชกรบริหารงานของโรงเรียนมากน้อยเพียงใด ไทศาเฉลี่ยรวม = 2.20 ($\bar{X}_1 = 2.32, \bar{X}_2 = 2.19$)

ข้อ 25. โรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อคนหรือมลประกอบอื่นใดนอกเหนือจากบุคลากรทางตรงงานที่ได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม ไทศาเฉลี่ย = 2.16 ($\bar{X}_1 = 2.46, \bar{X}_2 = 2.11$)

ข้อ 29. โรงเรียนได้จัดให้มีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติเพื่อพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรเพียงใด ไทศาเฉลี่ยรวม = 2.10 ($\bar{X}_1 = 2.57, \bar{X}_2 = 2.03$)

ข้อ 30. วิธีปฏิบัติเห็นถึงความสะอาดหรือสิ้นเงินเดือนครูประจำปีมีความเหมาะสมเพียงใด ไทศาเฉลี่ยรวม = 1.95 ($\bar{X}_1 = 2.38, \bar{X}_2 = 1.89$)

ก. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อต่อ

ข้อ 31. โรงเรียนได้จัดให้มีบริการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยให้แก่บุคลากรเพียงใด ไทศาเฉลี่ยรวม = 1.34 ($\bar{X}_1 = 2.38, \bar{X}_2 = 1.33$)

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรตามรายชื่อดังกล่าว ผู้บริหารและครูผู้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนท่าพอดีในกรุงเทพมหานครทางด้านการชั่งรักษาบุคลากรในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือข้อ 1 ในระดับปานกลางจำนวน 6 ข้อ และในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับมากแต่ครูเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับปานกลางจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 17, 19, 20, 21, 23, 24, 27, และ 29

สรุป เมื่อพิจารณารวมทุกขลแล้วทั้งผู้บริหารและครูผู้มีความคิดเห็นเห็นว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติการบริหารงานบุคคลทางด้านการชั่งรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ไทศาเฉลี่ยรวม = 2.26 ($\bar{X}_1 = 2.55, \bar{X}_2 = 2.20$)

จากตารางที่ 6 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับกรบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานครทางด้านการจ้างรักษาบุคลากร ปรากฏผลดังนี้

กลุ่มประชากรทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทางด้านการจ้างรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 11 ข้อ ระดับน้อยจำนวน 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ คือ

- ก. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
- ข้อ 18. อัตราเงินเดือนของบุคลากรในปัจจุบันได้มีการปรับให้สอดคล้องกับวุฒิและค่าครองชีพเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 2.64 ($\bar{x}_1 = 3.18, \bar{x}_2 = 2.56$)
- ข้อ 20. โรงเรียนให้อัตราเงินเดือนบุคลากรในการปฏิบัติงานเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 2.54 ($\bar{x}_1 = 2.95, \bar{x}_2 = 2.48$)
- ข้อ 17. ในสภาพปัจจุบัน โรงเรียนมอบหมายงานให้กับบุคลากรตรงกับความรู้ความสามารถเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 2.51 ($\bar{x}_1 = 2.73, \bar{x}_2 = 2.47$)
- ข้อ 21. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความดีศรีเริ่มใหม่ ในวชิปฏิบัติงานเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 2.51 ($\bar{x}_1 = 2.95, \bar{x}_2 = 2.46$)
- ข. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง จำนวน 11 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ
- ข้อ 19. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 2.44 ($\bar{x}_1 = 2.77, \bar{x}_2 = 2.38$)
- ข้อ 28. โรงเรียนจัดให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่บุคลากรเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 2.38 ($\bar{x}_1 = 2.48, \bar{x}_2 = 2.37$)
- ข้อ 24. โรงเรียนยกย่องชมเชยและยอมรับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 2.35 ($\bar{x}_1 = 2.77, \bar{x}_2 = 2.29$)
- ข้อ 26. โรงเรียนจัดระบบคัดเลือกผู้สมัครกับบุคลากรให้ทั่วถึงเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 2.34 ($\bar{x}_1 = 2.48, \bar{x}_2 = 2.31$)
- ข้อ 23. ปริมาณและประเภทของงานที่โรงเรียนมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 2.27 ($\bar{x}_1 = 2.57, \bar{x}_2 = 2.22$)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากรเป็นรายข้อทั้ง 15 ข้อแล้วปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 11 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ

ข้อ 18. อัตราเงินเดือนของบุคลากรในปัจจุบันได้มีการปรับให้สอดคล้องกับวุฒิและค่าครองชีพเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 4.04$

ข้อ 24. โรงเรียนยกย่อง ชมเชย และยอมรับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 3.88$

ข้อ 29. โรงเรียนได้จัดคิใหม่เกณฑ์ประเมินผลทางปฏิบัติ เพื่อพิจารณาถึงความชอบของบุคลากรเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 3.82$

ข้อ 20. โรงเรียนให้อัตราและเกณฑ์การในการปฏิบัติงานเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 3.80$

ข้อ 30. วิธีนับค่าเงินค่าตอบแทนหรือขึ้นเงิน เดือนครูประจำปีมีความเหมาะสมเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 3.27$

ข้อ 23. ปริมาณและประเภทของงานที่โรงเรียนมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติมีความเหมาะสมเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 3.11$

ข้อ 19. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 2.98$

ข้อ 21. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในวิธีปฏิบัติงานเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 2.97$

ข้อ 27. โรงเรียนได้จัดเครื่องอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 2.93$

ข้อ 25. โรงเรียนได้ให้ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์แก่ผู้อื่น ๆ แก่บุคลากรตามผลงานที่ได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 2.59$

ข้อ 17. ในสภาพปัจจุบัน โรงเรียนมอบหมายงานให้กับบุคลากรตรงกับความสามารถเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 2.38$

นัยนี้ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุป เมื่อพิจารณาทั้งค่านแล้ว ปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

($t = 3.68 *$)

จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครูผู้สอน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
32.	ค. การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีการสำรวจและวิเคราะห์ ความจำเป็นในการที่จะต้องพัฒนา บุคลากรเพียงใด	1.93	1.00	1.78	0.92	1.80	0.94	1.06
33.	โรงเรียนได้จัดให้มีการฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการและสัมมนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และจิตใจในการทำงานของบุคลากร เพียงใด	2.42	1.00	2.35	1.02	2.35	1.02	0.45
34.	โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้บุคลากร ไปเข้าร่วมอบรมหรือประชุม หรือ สัมมนา ทางวิชาการที่จัดขึ้นโดยหน่วย งานอื่นมาบ่อยเพียงใด	3.00	0.79	2.68	0.89	2.71	0.98	3.37*
35.	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา ต่อในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพียงใด	3.12	0.85	2.63	0.98	2.68	0.98	3.32*
36.	โรงเรียนได้กำหนดระเบียบเกี่ยวกับ การลาศึกษาต่อประเภทต่าง ๆ ของ บุคลากรที่เหมาะสมตรงกับสายการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงใด	1.51	.19	1.52	1.07	1.51	1.09	-0.06

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
37.	โรงเรียนได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการให้ความรู้แก่บุคลากรเพียงใด	1.55	1.04	1.60	1.01	1.59	1.02	-0.36
38.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเตรียมการสนนรายวิชาที่สอนเพียงใด	2.67	0.87	2.47	0.82	2.49	0.89	1.50
39.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงในวารสารต่าง ๆ เพียงใด	1.39	1.16	1.14	0.99	1.17	1.02	1.57
40.	โรงเรียนได้จัดรับวารสารทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพียงใด	2.14	0.93	1.85	1.05	1.89	1.04	1.80*
41.	โรงเรียนได้จัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของสถานหรือโรงเรียนอื่น ๆ มาเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพียงใด	1.57	0.89	1.37	0.94	1.40	1.93	1.34
42.	โรงเรียนสนับสนุนให้มีการทดลองค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ในโรงเรียนเพียงใด	2.16	0.89	1.71	0.98	1.76	0.99	2.99*



ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
43.	โรงเรียนจัดให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้การแนะนำของผู้มีประสบการณ์แล้วเพียงใด	2.18	0.90	1.73	0.96	1.78	0.97	3.07*
44.	โรงเรียนได้จัดให้มีการเยี่ยมชมสังเกตการณ์ของครูโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อเสริมความรู้ของบุคลากรเพียงใด	1.12	0.92	1.13	0.93	1.12	0.92	-0.09
45.	โรงเรียนได้แต่งตั้งบุคลากรให้เป็นกรรมการเพื่อศึกษาหาความรู้ในเรื่องที่สนใจโดยเฉพาะเพื่อพัฒนาการทำงานเพียงใด	1.61	1.05	1.43	0.95	1.45	0.97	1.21
46.	เมื่อบุคลากรผู้สอนประสบปัญหาทางด้านการทำงาน โรงเรียนได้จัดให้ฝ่ายบริการหรือผู้เชี่ยวชาญให้ความช่วยเหลือเพียงใด	1.93	1.06	1.64	0.94	1.68	0.97	1.98*

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	
47.	โรงเรียนไกรจักษ์ใหม่กิจกรรมทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของบุคลากรเพียงโต	1.79	1.08	1.68	1.02	1.69	1.03	0.71*
	รวม	2.00	0.64	1.79	0.65	1.82	0.66	2.11*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05} = 1.36$)

จากตารางที่ 7 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร ทางด้านการพัฒนาบุคลากร ปรากฏผลดังนี้

กลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทางด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 10 ข้อ และในระดับน้อย 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ

ก. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ

ข้อ 34. โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้บุคลากรไปเข้าร่วมอบรมหรือประชุมสัมมนาทางวิชาการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่นแ่มาทน้อยเพียงโต ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.71 ($\bar{X}_1 = 3.00$, $\bar{X}_2 = 2.68$)

ข้อ 35. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพียงโต ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.68 ($\bar{X}_1 = 3.12$, $\bar{X}_2 = 2.63$)

- ข. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง จำนวน 10 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ
- ข้อ 38. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเตรียมการสอนรายวิชาที่สอนเพียงใด
ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.49 ($\bar{x}_1 = 2.67, \bar{x}_2 = 2.47$)
- ข้อ 33. โรงเรียนได้จัดฝึกอบรมการประชุมทางวิชาการ และสัมมนาเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและจิตใจในการทำงานของบุคลากรเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม
= 2.35 ($\bar{x}_1 = 2.42, \bar{x}_2 = 2.35$)
- ข้อ 40. โรงเรียนได้จัดรับวารสารทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.89 ($\bar{x}_1 = 2.14, \bar{x}_2 = 1.85$)
- ข้อ 32. โรงเรียนมีกการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.80 ($\bar{x}_1 = 1.93, \bar{x}_2 = 1.78$)
- ข้อ 43. โรงเรียนจัดให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้การแนะนำของผู้ที่ประสบการณ์มาแล้วเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.78 ($\bar{x}_1 = 2.18, \bar{x}_2 = 1.73$)
- ข้อ 42. โรงเรียนสนับสนุนให้มีการทดลองค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ในโรงเรียนเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.76 ($\bar{x}_1 = 2.16, \bar{x}_2 = 1.71$)
- ข้อ 47. โรงเรียนได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของบุคลากรเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.60 ($\bar{x}_1 = 1.79, \bar{x}_2 = 1.63$)
- ข้อ 46. เมื่อบุคลากรประสบปัญหาทางด้านการทำงาน โรงเรียนได้จัดให้ฝ่ายบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญให้ความช่วยเหลือเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.60 ($\bar{x}_1 = 1.93, \bar{x}_2 = 1.64$)
- ข้อ 37. โรงเรียนได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการให้ความรู้แก่บุคลากรเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.59 ($\bar{x}_1 = 1.55, \bar{x}_2 = 1.60$)
- ข้อ 36. โรงเรียนได้กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อประเภทต่าง ๆ ของบุคลากรที่เหมาะสมตรงกับสายการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.51 ($\bar{x}_1 = 1.51, \bar{x}_2 = 1.52$)

ค. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับน้อย จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ดังนี้คือ

ข้อ 45. โรงเรียนได้แต่งตั้งบุคลากรให้เป็นกรรมการเพื่อศึกษาหาความรู้ในเรื่องที่สนใจโดยเฉพาะเพื่อพัฒนาการทำงานเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 1.45 ($\bar{X}_1 = 1.61, \bar{X}_2 = 1.43$)

ข้อ 41. โรงเรียนได้จัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของสถาบันหรือโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 1.40 ($\bar{X}_1 = 1.57, \bar{X}_2 = 1.37$)

ข้อ 39. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงในวารสารต่าง ๆ เพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 1.17 ($\bar{X}_1 = 1.38, \bar{X}_2 = 1.14$)

ข้อ 44. โรงเรียนได้จัดให้มีการเยี่ยมเยียนถึง อาคารเรียนของครูโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อเสริมความรู้ของบุคลากรเพียงใด ค่าเฉลี่ยรวม = 1.12 ($\bar{X}_1 = 1.12, \bar{X}_2 = 1.13$)

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรตามรายชื่อดังกล่าว ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร ทางด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับมากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ 34, 35 ในระดับปานกลางจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ข้อ 38, 33, 40, 32, 43, 42, 47, 46, 37, 36 และในระดับน้อยจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ 39, 44 และมีความคิดเห็นต่างกันคือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก แต่ครูผู้สอนเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 38 และทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง แต่ครูเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย 2 ข้อ ได้แก่ข้อ 41 และ 45

สรุปผล เมื่อพิจารณาทุกข้อแล้ว ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติการบริหารงานบุคคลทางด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}_1 = 2.00, \bar{X}_2 = 1.79$)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเป็นรายชื่อทั้ง 16 ข้อแล้ว ปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ

ข้อ 35. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 3.32$

ข้อ 43. โรงเรียนจัดให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้การแนะนำของผู้ที่มีประสบการณ์มาแล้วเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 3.07$

ข้อ 42. โรงเรียนสนับสนุนให้มีการทดลองค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในโรงเรียนเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 2.99$

ข้อ 34. โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้บุคลากรไปเข้าร่วมอบรมหรือประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่นอย่างน้อยเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 2.37$

ข้อ 46. เมื่อบุคลากรผู้สอนประสบปัญหาทางด้านการทำงาน โรงเรียนได้จัดให้ฝ่ายบริการหรือผู้เชี่ยวชาญให้ความช่วยเหลือเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 1.98$

นอกจากนี้ทั้งสองกลุ่มยังมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุป เมื่อพิจารณาทั้งด้านแล้ว พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($t = 2.11$)

จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครูผู้สอนเกี่ยวกับการพ้นจากงานของบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	
48.	โรงเรียนได้กำหนดระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานที่เหมาะสมเพียงใด	2.16	0.85	1.99	0.97	2.01	0.96	1.17
49.	โรงเรียนมีบุคลากรลาออกไปทำงานที่อื่นมากน้อยเพียงใด	2.67	0.89	2.36	0.94	2.41	0.94	2.11*
50.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ลาออกจากงานได้แสดงความคิดเห็นเพื่อศึกษาถึงเหตุผลของการลาออกจากบุคลากรเพียงใด	1.97	1.09	1.58	0.97	1.63	1.00	2.58*
51.	โรงเรียนให้ความสำคัญหรือสนใจในการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานเพียงใด	2.71	0.89	2.18	0.97	2.25	0.98	3.59*
52.	โรงเรียนมีการให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่เกษียณอายุเพียงใด	2.02	1.40	1.62	1.18	1.67	1.22	2.10*
53.	โรงเรียนได้จัดให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุของบุคลากรที่จะเกษียณอายุเพียงใด	1.30	1.19	1.27	1.12	1.27	1.12	0.19
54.	โรงเรียนได้เชิญบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากการเกษียณอายุหรือลาออกมาร่วมกิจกรรมเพียงใด	1.08	1.15	0.89	0.97	0.91	0.99	1.25

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		t-test
		\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	\bar{X}_T	S_T	
55.	โรงเรียนได้ให้เกียรติแก่บุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากการเกษียณอายุเพียงใด	1.63	1.39	1.33	1.16	1.37	1.20	1.62
	รวม	1.94	0.77	1.65	0.67	1.69	0.69	2.74 *

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05} = 1.96$)

จากตารางที่ 8 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกาทอดักในกรุงเทพมหานคร ทางด้านการพ้นจากงานของบุคลากร ปรากฏผลดังนี้ กลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทางด้านการพ้นจากงานของบุคลากรในระดับปานกลาง 5 ข้อ ในระดับน้อย 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงจากลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ คือ

ก. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ

ข้อ 49. โรงเรียนมีบุคลากรลาออกไปทางอื่นที่น้อยมากน้อยเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.41 ($\bar{X}_1 = 2.67, \bar{X}_2 = 2.36$)

ข้อ 51. โรงเรียนให้ความยุติธรรมในการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.25 ($\bar{X}_1 = 2.71, \bar{X}_2 = 2.18$)

ข้อ 48. โรงเรียนได้กำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานที่เหมาะสมเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 2.01 ($\bar{X}_1 = 2.16, \bar{X}_2 = 1.99$)

ข้อ 52. โรงเรียนมีการให้ค่าเงินบำนาญแก่บุคลากรที่เกษียณอายุเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.67 ($\bar{X}_1 = 2.02, \bar{X}_2 = 1.62$)

ข้อ 50. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ลาออกจากงานได้แสดงความคิดเห็นเพื่อศึกษาถึงเหตุผลของการลาออกของบุคลากร เพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}_2 = 1.97, \bar{X}_1 = 1.58$)

ข. ค่าเฉลี่ยรวมในระดับน้อย จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ดังนี้ คือ

ข้อ 55. โรงเรียนได้ให้เกียรติบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากการเกษียณอายุเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.37 ($\bar{X}_1 = 1.63, \bar{X}_2 = 1.33$)

ข้อ 53. โรงเรียนได้จัดให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุของบุคลากรที่จะเกษียณอายุเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.27 ($\bar{X}_1 = 1.30, \bar{X}_2 = 1.27$)

ข้อ 54. โรงเรียนได้เชิญบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากการเกษียณอายุหรือลาออกมาร่วมกิจกรรมเพียงใด ได้ค่าเฉลี่ยรวม = 0.91 ($\bar{X}_1 = 1.08, \bar{X}_2 = 0.89$)

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรตามรายชื่อทั้งกล่าว ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานครทางด้านการพ้นจากงานของบุคลากรในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ 49 และ 51 และผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับปานกลางแต่ครูเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 55

สรุป เมื่อพิจารณาทั้งหมดทั้งค่านแล้ว ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติการบริหารงานบุคคลทางด้านการพ้นจากงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางได้ค่าเฉลี่ยรวม = 1.69 ($\bar{X}_{t_1} = 1.94, \bar{X}_{t_2} = 1.65$)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพ้นจากงานของบุคลากรเป็นรายข้อทั้ง 8 ข้อแล้ว ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ

ข้อ 51. โรงเรียนให้ความยุติธรรมในการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 3.59$

ข้อ 50. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ลาออกจากงานได้แสดงความคิดเห็น เพื่อศึกษาถึงเหตุผลของการลาออกของบุคลากรเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 2.58$

ข้อ 49. โรงเรียนมีบุคลากรลาออกไปทำงานที่อื่นมากกว่าเพียงใด ได้ค่า $t\text{-test} = 2.11$

ข้อ 52. โรงเรียนมีการให้เข้าเห็นจำนวนผู้ดูแลการที่เกษียณอายุ
เพียงใด ใดค $t\text{-test} = 2.10$

นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุป เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้านแล้วปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูเกี่ยวกับครุภัณฑ์จากงานของบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ($t = 2.74$)

จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบเชิงสถิติ

เปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
คาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติจริงโดยการใช้ $t\text{-test}$ ที่ระดับความมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้ง 4 ด้าน คือ การให้ใบบุคลากรมา, การชำระรักษา, การ
พัฒนาบุคลากร และการพ้นจากงานของบุคลากร สรุปทั้ง 4 ด้านได้ทั้ง แสดงไว้ในตาราง
ที่ 9

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้าน ตามที่ปฏิบัติจริง

การบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t-test
	\bar{X}_1	S_1	\bar{X}_2	S_2	
1 การให้ใ้ครูบุคลากรมา	2.36	0.64	2.07	0.56	3.27 *
2 การชำระรักษานักบุคลากร	2.55	0.54	2.20	0.58	3.68 *
3 การพัฒนาบุคลากร	2.00	0.64	1.79	0.65	2.11 *
4 การพ้นจากงานของบุคลากร	1.94	0.77	1.65	0.67	2.74 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05} = 1.96$)

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร เปรียบเทียบกับ
ความคิดเห็นของกลุ่มครูผู้สอนแล้ว ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีควมเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน คือ

1. การให้ใ้ครูบุคลากรมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 3.27$) จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน
2. การชำระรักษานักบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 3.68$) จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน
3. การพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($t = 2.11$) จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน
4. การพ้นจากงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.74$) จึงสอดคล้องกับ
สมมติฐาน

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

จากการรวบรวมแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกทอลิกในกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสอน พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคในด้านการให้ค่าบุคลากร

ผู้บริหารเห็นว่า มีปัญหาเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากรไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบทุกด้านตาม

ที่ต้องการ จำนวนผู้ตอบ 11 คน

2. บุคลากรบางประเภท เช่น ครูภาษาอังกฤษ คณตรี ศิลปะ วิชาวิจัย

ที่ต้องการหายาก จำนวนผู้ตอบ 9 คน

3. บุคลากรที่เข้ามาส่วนมากเพิ่ง เรียนจบ ขาดประสบการณ์ จำนวน

ผู้ตอบ 8 คน

4. ยังไม่มีกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากร

เข้าทำงาน จำนวนผู้ตอบ 3 คน

5. ไม่มีการประกาศรับสมัครบุคลากรให้บุคคลภายนอกรู้ เรื่องหรือมี

ที่ทราบอยู่แต่ในวงภายในเท่านั้น จำนวนผู้ตอบ 3 คน

6. เวลาที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรต้องกระทำอย่างรีบเร่ง เพราะ

บุคลากรขาดออกอย่างกะทันหันหรือแจ้งให้โรงเรียนทราบช้า จำนวนผู้ตอบ 1 คน

ครูผู้สอน เห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การให้ค่าบุคลากรมาขึ้นอยู่กับการศึกษาของผู้นับถือเพียง

คนเดียวไม่มีการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการมี จำนวนผู้ตอบ 33 คน

2. ไม่มีการประกาศรับสมัครบุคลากรให้บุคคลภายนอกรู้ เรื่อง

หรือมีที่ทราบอยู่แต่ในวงภายในเท่านั้น มีจำนวนผู้ตอบ 29 คน

3. บุคลากรไม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถจำนวนผู้

ตอบ 23 คน

4. การสรรหาบุคลากรไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบทุกด้านตาม

ที่ต้องการ มีจำนวนผู้ตอบ 23 คน

5. บุคลากรที่ได้มีส่วนมากเพิ่งเรียนจบ จากประสบการณ์
มีจำนวนผู้ตอบ 20 คน
6. บุคลากรบางประเภทเช่น ครูภาษาอังกฤษ คนครัว ศิลปะ วิชาที่พ
ที่ต่องการหายาก มีจำนวนผู้ตอบ 17 คน
7. ยังไม่มีกฎเกณฑ์ เป็นมาตรฐานในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร
เขาทำงาน มีจำนวนผู้ตอบ 16 คน
8. ปัญหาเส้นสาย การฝากบุคลากร และการรับภายในทำให้ไม่
สามารถมีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมตรงตามความต้องการได้มีจำนวนผู้ตอบ 15 คน
9. เวลาที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรจะค่อนข้างทำอย่างรีบเร่ง เพราะ
บุคลากรลาออกอย่างกะทันหันหรือแจ้งให้โรงเรียนทราบล่าช้า มีจำนวนผู้ตอบ 9 คน

2. ปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหารรักษาบุคลากร

ผู้บริหารเห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคเรื่องตามลำดับ ความสำคัญ

ดังนี้

1. เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ทางโรงเรียนไม่สามารถจัดให้
เท่าเทียมกับโรงเรียนของรัฐบาล ทำให้ครูลาออกไปเข้าโรงเรียนรัฐ ภาค หรือประกอบอาชีพอื่น
มีจำนวนผู้ตอบ 5 คน
2. เมื่อทำงานไปนาน ๆ ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนเหมือนโรงเรียน
รัฐบาล ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ มีจำนวนผู้ตอบ 4 คน
3. การทำงานในโรงเรียนกลางพลึก ทุกคนต้องทำงานหนัก มีชั่วโมง
ว่างน้อยมาก และมีความรับผิดชอบสูง ทำให้ครูบางคนเกิดข้อแค้น มีจำนวนผู้ตอบ 2 คน
ครูผู้สอน เห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรค เรื่องตามลำดับความสำคัญ

ดังนี้

1. เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ทางโรงเรียนไม่สามารถจัด
ให้เท่าเทียมกับโรงเรียนของรัฐบาล ทำให้ครูลาออกไปเข้าโรงเรียนรัฐบาล หรือประกอบ
อาชีพอื่น มีจำนวนผู้ตอบ 15 คน
2. ครูได้รับความสนใจจากผู้บริหารโรงเรียนน้อยไป ทำให้ครู
ขาดกำลังใจ มีจำนวนผู้ตอบ 12 คน

- 3. ครูรู้สึกไม่ปลอดภัยว่าจะถูกไล่ออกเมื่อไรก็ได้ มีจำนวนผู้ตอบ 7 คน
- 4. ครูโรงเรียนคาทอลิกต้องทำงานหนัก มีความรับผิดชอบสูง แต่ ชั่วโมงว่างน้อย ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ มีจำนวนผู้ตอบ 5 คน
- 5. สายการบังคับบัญชาภายในโรงเรียนคาทอลิกมีความซับซ้อน เกิดปัญหาความกดดันใจของฝ่ายบริหาร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักบวช ทำให้ครูเสียกำลังใจ มีจำนวนผู้ตอบ 5 คน
- 6. อัตราเงินเดือนของบุคลากร ไม่สอดคล้องกับวุฒิและค่าครองชีพ มีจำนวนผู้ตอบ 5 คน
- 7. ขาดแคลนงบประมาณ การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ มีจำนวนผู้ตอบ 4 คน
- 8. บุคลากรไม่มีความก้าวหน้า มีจำนวนผู้ตอบ 3 คน
- 9. เมื่อทำงานไปนาน ๆ ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนเหมือนโรงเรียนรัฐบาล ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ มีจำนวนผู้ตอบ 2 คน

3. ปัญหาและอุปสรรคในด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหาร เห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรค เรียงตามลำดับความสำคัญ

ดังนี้

- 1. ขาดปัจจัยในการ จัดอบรมทางวิชาการ และส่งครูไปดูงาน มีจำนวนผู้ตอบ 8 คน
- 2. ครูไม่ชอบเข้ารับการอบรม มีจำนวนผู้ตอบ 5 คน
- 3. ครูมุ่งแต่จะหารายได้พิเศษ จนไม่คำนึงถึงการ เพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง มีจำนวนผู้ตอบ 3 คน
- 4. บุคลากรบางคนไม่ใส่ใจที่จะหาความรู้เพิ่มเติม มีจำนวนผู้ตอบ 2 คน

ครูผู้สอน เห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรค เรียงตามลำดับความสำคัญ

ดังนี้

1. ครูไม่ชอบเข้ารับการอบรม มีจำนวนผู้ตอบ 10 คน
 2. ครูมุ่งแต่หารายได้ โดยไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเอง
มีจำนวนผู้ตอบ 6 คน
 3. สภาพทางเศรษฐกิจบังคับทำให้ขาดความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีจำนวนผู้ตอบ 5 คน
 4. บุคลากรบางคนไม่ใส่ใจที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม มีจำนวนผู้ตอบ 4 คน
 5. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีจำนวนผู้ตอบ 4 คน
 6. ขาดการนำเทคนิคใหม่ๆ มาเผยแพร่พัฒนาให้กับบุคลากร มีจำนวนผู้ตอบ 3 คน
 7. บุคลากรขาดความรัก ความจริงใจต่อกิจการศึกษามีจำนวนผู้ตอบ 2 คน
4. ปัญหาและอุปสรรคในด้านการพัฒนาจากงานของบุคลากร
ผู้บริหาร เห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้
1. ครูลาออกอย่างกะทันหัน เมื่อสอนบรรจุเข้ารับราชการได้
มีจำนวนผู้ตอบ 5 คน
 2. ครูลาออกได้ทันที แต่ทางโรงเรียนไม่สามารถจะให้ครูออกได้ตามความต้องการ มีจำนวนผู้ตอบ 4 คน
 3. ทางโรงเรียนไม่ได้มีการกำหนดค่าของเงินพัฒนาจากงานของบุคลากร จึงเป็นปัญหา ควรจะให้บุคลากรทำงานถึงอายุเท่าไร มีจำนวนผู้ตอบ 4 คน
 4. ครูถูกให้ออกจากงานจะได้เงินทดแทน 3 เดือนหรือ 6 เดือน แต่ครูที่ลาออกเองกลับไม่ได้อะไรเลย จำนวนผู้ตอบ 4 คน
 5. การพิจารณาให้บุคลากรออกจากงาน หากหลีกเลี่ยงตัวที่แน่นอน มีจำนวนผู้ตอบ 3 คน
 6. ยังไม่มีเกณฑ์ในการให้สิ่งตอบแทน เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ
มีจำนวนผู้ตอบ 3 คน

ครูผู้สอน เห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรค เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การพิจารณาให้บุคลากรออกจากงาน ขาดหลักเกณฑ์หลายข้อที่
แน่นอน มีจำนวนผู้ตอบ 6 คน
2. ครูถูกให้ออกจากงานจะได้เงินทดแทน 3 เดือนหรือ 6 เดือน
แต่ครูที่ลาออกเองกลับไม่ได้อะไร จำนวนผู้ตอบ 8 คน
3. ครูลาออก เพราะเห็นความไม่ยุติธรรม เกี่ยวกับรายได้ระหว่าง
ครูพิเศษ กับครูประจำชั้น มีจำนวนผู้ตอบ 8 คน
4. เงินที่โรงเรียนให้ตอนเกษียณอายุ น้อยไปไม่พอกับค่าครองชีพ
มีจำนวนผู้ตอบ 5 คน
5. ทางโรงเรียนไม่ได้มีการกำหนดอายุของการ พ้นจากงานของ
บุคลากร จึงเป็นปัญหาว่า ควรจะให้บุคลากรทำงานถึงอายุเท่าไร มีจำนวนผู้ตอบ 5 คน
6. ครูลาออกเพราะ ขาดเสถียรภาพ และความก้าวหน้า ใน
หน่วยงาน มีจำนวนผู้ตอบ 5 คน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย