

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ปรากฏรายละเอียด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร		ครู	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา				
1.1 ปริญญาตรี	51	77.3	225	90.4
1.2 ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	15	22.7	24	9.6
รวม	66	100.0	249	100.0
2. ประสบการณ์ทำงาน				
2.1 น้อยกว่า 11 ปี	22	33.4	135	54.2
2.2 ตั้งแต่ 11 – 20 ปี	21	31.8	74	29.7
2.3 มากกว่า 20 ปี	23	34.8	40	16.1
รวม	66	100.0	249	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 66 คน มีระดับการศึกษาในชั้นปริญญาตรีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 ชั้นปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 11 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

เป็นครูผู้สอนจำนวน 249 คน มีระดับการศึกษาในชั้นปริญญาตรีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 90.4 ชั้นปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโทจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 11 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 ดังต่อไปนี้

2.1 กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวม สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 ในภาพรวม ($n = 315$)

กระบวนการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาเอกชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
การวางแผนงานบุคคล	3.53	0.72	มาก	2
การสรรหาและคัดเลือกบุคคล	3.61	0.62	มาก	1
การธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล	3.48	0.76	ปานกลาง	4
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.52	0.79	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.54	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ($\bar{X} = 3.61$) ด้านการวางแผนงานบุคคล ($\bar{X} = 3.53$) และด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ ส่วนด้านการธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

2.2 กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ในแต่ละด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ สรุปตามตารางที่ 4.3 – 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการวางแผนงานบุคคล (n = 315)

การวางแผนการงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีการวางแผนกำลังคนในแต่ละงานตามความรู้ความสามารถที่ต้องการ	3.88	0.74	มาก	1
2. การกำหนดบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงานของสถานศึกษา เช่น การเพิ่มขึ้นเรียน, จำนวนนักเรียนในอนาคต	3.73	0.80	มาก	3
3. การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน	3.56	0.86	มาก	4
4. มีการกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ	3.78	0.87	มาก	2
5. มีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน	3.37	0.94	ปานกลาง	5
6. มีการเตรียมบุคคลไว้สืบทอดภารกิจ	3.29	0.94	ปานกลาง	6
7. มีการเตรียมบุคคลเพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคนในอนาคต	3.11	0.96	ปานกลาง	7
เฉลี่ยรวม	3.53	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ในด้านการวางแผนงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนกำลังคนในแต่ละงานตามความรู้ความสามารถที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการเตรียมบุคคลเพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคนในอนาคต ($\bar{X} = 3.11$) มีการเตรียมบุคคลไว้สืบทอดภารกิจ ($\bar{X} = 3.29$) และมีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 3.37$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล (n = 315)

การสรรหาและคัดเลือกบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีการรับสมัครจากบุคคลภายนอกโดยการโฆษณาทางสื่อมวลชน	3.58	1.00	มาก	5
2. มีการประกาศรับสมัครทางอินเทอร์เน็ต	3.14	1.24	ปานกลาง	7
3. เปิดโอกาสให้บุคคลภายในที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้เสนอตัว	3.66	1.02	มาก	4
4. มีหนังสือประกาศเชิญชวนไปยังสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในสาขาวิชาที่สถานศึกษาดำเนินการ	3.05	1.06	ปานกลาง	8
5. มีการกำหนดเกณฑ์ด้านบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมในการเป็นครู	3.57	0.91	มาก	6
6. มีการกำหนดในด้านผลการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ต้องการไว้อย่างชัดเจน	3.96	0.81	มาก	2
7. มีการกำหนดเกณฑ์ด้านประสบการณ์และคุณสมบัติตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนดไว้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	3.93	0.76	มาก	3
8. กำหนดวิธีการคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ คัดเลือกจากใบสมัคร สอบข้อเขียนและสัมภาษณ์	4.03	0.86	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.61	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดวิธีการคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ คัดเลือกจากใบสมัคร สอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีหนังสือประกาศเชิญชวนไปยังสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ ($\bar{X} = 3.05$) และมีการประกาศรับสมัครทางอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการข้าราชการและพัฒนาบุคคล (n = 315)

การข้าราชการและพัฒนาบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา	4.09	0.92	มาก	1
2. มีเงินค่าตอบแทนเมื่อมีการปฏิบัติงานนอกเวลาหรือจัดสอนพิเศษนักเรียนเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น	3.50	1.20	ปานกลาง	5
3. มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านค่าครองชีพและด้านการเงิน	3.60	1.12	มาก	4
4. มีการให้รางวัลตามระยะเวลาการทำงาน	3.20	1.16	ปานกลาง	7
5. มีการจัดทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.31	1.06	ปานกลาง	6
6. มีการส่งเสริมให้มีการอบรม พัฒนาทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และมีประสบการณ์สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.75	0.88	มาก	3
7. ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้น	2.60	1.16	ปานกลาง	8
8. ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมและสัมมนาทางวิชาการด้านต่างๆตามความสนใจทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.79	0.92	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.48	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ในด้านการธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 4.09$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางคือ ให้งานการศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.60$) มีการให้รางวัลตามระยะเวลาการทำงาน ($\bar{X} = 3.20$) และมีการจัดทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($n = 315$)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน	3.60	0.94	มาก	1
2. มีการประเมินที่ตรงกับการปฏิบัติงานจริงมากที่สุดโดยปราศจากอคติใดๆของคณะกรรมการ	3.54	0.96	มาก	2
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตนเอง	3.30	0.98	ปานกลาง	5
4. มีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจถึงวิธีประเมินและคุณสมบัติของผู้ประเมิน	3.52	0.92	มาก	3
5. คณะกรรมการประเมินที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นที่ยอมรับ	3.51	0.89	มาก	4
6. มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบตามกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอนทุกครั้ง	3.60	0.86	มาก	1
7. ผู้บริหารนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนางานด้านการบริหารบุคคล	3.54	0.91	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.52	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีหลักเกณฑ์ประเมินผลที่ชัดเจน และ มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ ตามกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอนทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางคือเปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 3.30$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1

3.1 การเปรียบเทียบ กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ดังแสดงในตาราง 4.7

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน	ผู้บริหาร (n = 66)		ครู (n = 249)		t - value	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนงานบุคคล	3.84	0.63	3.44	0.72	4.01	.000
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล	3.69	0.58	3.59	0.62	1.19	.234
3. การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคคล	3.86	0.70	3.37	0.74	4.76	.000
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.90	0.66	3.41	0.79	4.64	.000
เฉลี่ยรวม	3.82	0.52	3.46	0.60	4.51	.000

จากตารางที่ 4.7 โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการวางแผนงานบุคคล การธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังแสดงในตาราง 4.8 – 4.9

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

กระบวนการบริหาร งานบุคคลของ สถานศึกษาเอกชน	ปริญญาตรี (n = 51)		ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท (n = 15)		t - value	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนงานบุคคล	3.78	0.64	4.04	0.56	- 1.389	0.170
2. การสรรหาและคัดเลือก บุคคล	3.70	0.60	3.69	0.54	0.025	0.980
3. การธำรงรักษาและพัฒนา บุคคล	3.82	0.66	4.00	0.82	- 0.926	0.358
4. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.92	0.60	3.84	0.84	0.444	0.659
เฉลี่ยรวม	3.81	0.52	3.89	0.53	- 0.581	0.564

จากตารางที่ 4.9 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโทมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาของครูผู้สอน

กระบวนการบริหาร งานบุคคลของ สถานศึกษาเอกชน	ปริญญาตรี (n = 225)		ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท (n = 24)		t - value	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนงานบุคคล	3.47	0.72	3.23	0.68	1.558	0.120
2. การสรรหาและคัดเลือก บุคคล	3.59	0.62	3.58	0.68	0.083	0.934
3. การชำระรักษาและพัฒนา บุคคล	3.40	0.74	3.13	0.74	1.724	0.086
4. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.44	0.78	3.09	0.84	2.083	0.038
เฉลี่ยรวม	3.48	0.60	3.26	0.63	1.698	0.091

จากตารางที่ 4.10 พบว่าโดยภาพรวมครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโทมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3 การเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 ประสิทธิภาพการทำงาน ดังตารางที่ 4.10 – 4.13

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประเภทการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา

กระบวนการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาเอกชน	น้อยกว่า 11 ปี			ตั้งแต่ 11 – 20 ปี			มากกว่า 20 ปี		
	(n = 22)			(n = 21)			(n = 23)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนงานบุคคล	3.98	0.66	มาก	3.68	0.70	มาก	3.84	0.61	มาก
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล	3.82	0.63	มาก	3.61	0.55	มาก	3.65	0.58	มาก
3. การดำรงรักษาและพัฒนาบุคคล	3.98	0.66	มาก	3.84	0.73	มาก	3.77	0.70	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.11	0.65	มาก	3.84	0.64	มาก	3.76	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	3.97	0.55	มาก	3.74	0.54	มาก	3.76	0.45	มาก
กระบวนการบริหารงานบุคคล	แหล่งข้อมูล			<i>df</i>			<i>p</i>		
การวางแผนงานบุคคล									
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.012	0.506	1.272	0.287			
	ภายในกลุ่ม	63	25.050	0.398					
	รวม	65	26.062						
การสรรหาและคัดเลือกบุคคล									
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.517	0.258	0.747	0.478			
	ภายในกลุ่ม	63	21.800	0.346					
	รวม	65	22.317						
การดำรงรักษาและพัฒนาบุคคล									
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.491	0.245	0.498	0.610			
	ภายในกลุ่ม	63	31.045	0.493					
	รวม	65	31.535						

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

กระบวนการบริหาร งานบุคคล	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
การประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.543	0.771	1.830	0.169
	ภายในกลุ่ม	63	26.552	0.421		
	รวม	65	28.095			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.740	0.370	1.392	0.256
	ภายในกลุ่ม	63	16.746	0.266		
	รวม	65	17.486			

จากตารางที่ 4.10 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอน

กระบวนการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาเอกชน	น้อยกว่า 11 ปี (n = 135)		ตั้งแต่ 11 – 20 ปี (n = 74)		มากกว่า 20 ปี (n = 40)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การวางแผนงานบุคคล	3.34	0.72	3.60	0.68	3.51	0.72
2. การสรรหาและคัดเลือก บุคคล	3.56	0.64	3.71	0.57	3.46	0.62
3. การธำรงรักษาและพัฒนา บุคคล	3.26	0.76	3.52	0.67	3.48	0.77
4. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.35	0.79	3.43	0.80	3.58	0.78
เฉลี่ยรวม	3.38	0.60	3.56	0.58	3.50	0.64

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

กระบวนการบริหาร งานบุคคล	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
การวางแผนงาน บุคคล						
	ระหว่างกลุ่ม	2	3.294	1.647	3.234	0.041
	ภายในกลุ่ม	246	125.294	0.509		
	รวม	248	128.588			
การสรรหาและ คัดเลือกบุคคล						
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.812	0.906	2.359	0.097
	ภายในกลุ่ม	246	94.486	0.384		
	รวม	248	96.298			
การธำรงรักษาและ พัฒนาบุคคล						
	ระหว่างกลุ่ม	2	3.891	1.946	3.593	0.029
	ภายในกลุ่ม	246	133.231	0.542		
	รวม	248	137.123			
การประเมินผล การปฏิบัติงาน						
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.562	0.781	1.249	0.289
	ภายในกลุ่ม	246	153.868	0.625		
	รวม	248	155.430			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.793	0.897	2.489	0.085
	ภายในกลุ่ม	246	88.624	0.360		
	รวม	248	90.418			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านการธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล ส่วนด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล และด้านการประเมินผลการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยใช้สถิติทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี
เซฟเฟ่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12 – 4.13

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน
บุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเอกชนลำปาง เขต 1 จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอน ในด้านการวางแผนงานบุคคล

กระบวนการบริหาร งานบุคคล	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
การวางแผนงานบุคคล						
	ระหว่างกลุ่ม	2	3.294	1.647	3.234	0.041
	ภายในกลุ่ม	246	125.294	0.509		
	รวม	248	128.588			
		น้อยกว่า 11 ปี		ตั้งแต่ 11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
ประสบการณ์การทำงาน		$\bar{X}$	3.34	3.60	3.51	
น้อยกว่า 11 ปี		3.34		0.25*	0.16	
ตั้งแต่ 11 – 20 ปี		3.60			0.09	
มากกว่า 20 ปี		3.51				

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 11 ปี มีความ
คิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี เกี่ยวกับการวางแผนงาน
บุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอน ในด้านการธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคล	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
การธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล						
	ระหว่างกลุ่ม	2	3.891	1.946	3.593	0.029
	ภายในกลุ่ม	246	133.231	0.542		
	รวม	248	137.123			
		น้อยกว่า 11 ปี ตั้งแต่ 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี				
การธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล	$\bar{X}$	3.26	3.52	3.48		
น้อยกว่า 11 ปี	3.26		0.26*	0.22		
ตั้งแต่ 11 – 20 ปี	3.52			0.04		
มากกว่า 20 ปี	3.48					

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 11 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี เกี่ยวกับการธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1