

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล

จันทบุรี โดยการจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ นำมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามขอบข่ายงาน 5 ด้านจำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันและขนาดของโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 333 คน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	53	15.90
1.2 หญิง	280	84.10
รวม	333	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	102	30.6
2.2 31-40 ปี	111	33.30
2.3 41-50 ปี	92	27.60
2.4 51 -60 ปี	25	7.50
2.5 60 ปีขึ้นไป	3	0.90
รวม	333	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	5.70
3.2 ปริญญาตรี	293	88.00
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	21	6.30
รวม	333	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 10 ปี	165	49.50
4.3 11 – 20 ปี	129	38.70
4.5 21-30 ปี	31	9.30
4.7 30 ปีขึ้นไป	8	2.40
รวม	333	100.00
5. ตำแหน่งหรือหน้าที่		
5.1 ผู้บริหาร	20	6.00
5.2 ครูผู้สอน	285	85.60
5.3 เจ้าหน้าที่	28	8.40
รวม	333	100.00

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
6. ขนาดโรงเรียน		
6.1 เล็ก	54	16.20
6.2 กลาง	56	16.80
6.3 ใหญ่	223	67.00
รวม	333	100.00

จากตารางที่ 4.1 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 333 คน

เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ

84.10 รองลงมาคือเพศชายจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 111 คน

คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาอยู่ในช่วง น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60

ช่วงอายุที่พบจำนวนน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 รองลงมาคือมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน

คิดเป็นร้อยละ 6.30 และพบว่าระดับการศึกษาที่พบผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่า

ปริญญาตรีจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 5.70

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ส่วนใหญ่

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมา

ประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และช่วงอายุของประสบการณ์ที่

พบน้อยที่สุดคือ 30 ปีขึ้นไป พบจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

ตำแหน่ง หรือหน้าที่รับผิดชอบปัจจุบันในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

พบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 รองลงมาเป็นเจ้าของหน้าที่จำนวน 28 คน

คิดเป็นร้อยละ 8.40 ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด เป็นผู้บริหารจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

ขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

พบว่าส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00

รองลงมาขนาดกลาง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ผู้ตอบแบบสอบถามขนาดกลางน้อยที่สุด

จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี ในภาพรวม

ในการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ประกอบด้วยกระบวนการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.7 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนอัตรากำลังคน	4.04	.58	มาก
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.95	.63	มาก
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.09	.63	มาก
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.89	.68	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.95	.70	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.99</b>	<b>.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.99$ , S.D.=.58) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D.=.63) รองลงมาได้แก่การดำเนินงานในด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D.=.58) และวินัยและการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=.68)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนอัตรากำลังคน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อจัดอัตรากำลังครู/บุคลากร	3.95	.66	มาก
2. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานครู/บุคลากรชัดเจน	4.32	.78	มาก
3. โรงเรียนมีการกำหนดอัตราส่วนจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียน เหมาะสม	4.08	.80	มาก
4. โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการอัตรากำลังครู/บุคลากร ที่ขาดแคลน	3.81	.78	มาก
5. โรงเรียนมีการวางแผนโยกย้ายหน้าที่การปฏิบัติงาน ของครู/ บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	3.84	.79	มาก
6. โรงเรียนมีเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนในการจัดกรอบจัด อัตรากำลังครู/บุคลากร	3.96	.78	มาก
7. โรงเรียนมีการประเมินผลงานบริหารงานครู/บุคลากรทุกปี	4.33	.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล  
จันทบุรี โดยภาพรวมเป็นการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.=.58) เมื่อพิจารณาในแต่ละ  
ข้อพบว่า การดำเนินงานในเรื่องโรงเรียนมีการประเมินผลงานบริหารงานครู/บุคลากรทุกปี เป็นการ  
ดำเนินงานในอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.=.79) และการดำเนินงานในเรื่อง  
ในโรงเรียนมีเรื่องการสำรวจความต้องการ อัตรากำลังครู/บุคลากรที่ขาดแคลน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
( $\bar{X}=3.81$ , S.D.=.79)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกครู/บุคลากร ชัดเจน	3.98	.81	มาก
9. โรงเรียนมีคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกครู/ บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.79	.93	มาก
10. โรงเรียนมีอิสระในการสรรหาครู/บุคลากรและมีวิธีการสรรหา ชัดเจน	3.97	.83	มาก
11. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครคัดเลือกครู/บุคลากร เข้าทำงานสาขาที่ขาดแคลน	3.94	.92	มาก
12. โรงเรียนได้จัดครู/บุคลากรเข้าปฏิบัติงานตรงกับวุฒิการศึกษา	3.97	.83	มาก
13. โรงเรียนบริหารครู/บุคลากรโดยยึดระบบคุณธรรม	3.95	.88	มาก
14. โรงเรียนมีการ โยกย้าย หน้าที่ครู/บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	3.78	.84	มาก
15. โรงเรียนมีการทำสัญญาว่าจ้างครู/บุคลากรตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ	4.20	.84	มาก
16. โรงเรียนมีการปฐมนิเทศครู/บุคลากรใหม่ก่อนการปฏิบัติงาน	4.03	.99	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล  
จันทบุรีในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมเป็นการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก  
ทั้งสิ้น ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D.=.87) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า โรงเรียนมีการทำสัญญาว่าจ้างครู/  
บุคลากรตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D.=.84) และการดำเนินงาน  
ในเรื่องโรงเรียนมีการ โยกย้าย หน้าที่ครู/บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.78$ ,  
S.D.=.84))

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบน การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
17. โรงเรียนมีแผนงาน/โครงการอบรม ประชุม สัมมนาให้กับ ครู/บุคลากร	4.36	.77	มาก
18. โรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนให้ครู/บุคลากร เข้าประชุม/ อบรม/ สัมมนา/ศึกษาดูงาน	4.32	.76	มาก
19. โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อ การปฏิบัติงานของครู/บุคลากร	4.15	.77	มาก
20. โรงเรียนมีการจัดค่าตอบแทนเงินเดือน ที่เหมาะสมกับ การทำงานและวุฒิการศึกษาของครู/บุคลากร	3.94	.87	มาก
21. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติครู/บุคลากร เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	3.96	.88	มาก
22. โรงเรียนมีการจัดสรรเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของครู/บุคลากรในองค์กร	3.99	.91	มาก
23. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมสวัสดิการครู/ บุคลากร	3.92	.89	มาก
24. โรงเรียนส่งเสริมครู/บุคลากรให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อใช้จัดการเรียนการสอน	4.10	.84	มาก
25. โรงเรียนส่งเสริมให้ครู/บุคลากรศึกษาต่อและเพิ่ม วุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	4.07	.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด  
สังฆมณฑลจันทบุรี ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมเป็นการ  
ดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D.=.63) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า เรื่องโรงเรียนมี  
แผนงาน/โครงการอบรม ประชุม สัมมนาให้กับครู/บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D.=.77)  
และการดำเนินงานเรื่อง โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณส่งเสริม สวัสดิการครู/บุคลากรมีค่าเฉลี่ย  
น้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D.=.87)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านวินัยและการรักษาวินัย

วินัยและการรักษาวินัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
26. โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวการปฏิบัติของ ครู/บุคลากรงานอย่างชัดเจน	4.03	.91	มาก
27. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ การตรวจสอบ ดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของ ครู/บุคลากรให้ปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ	4.02	.85	มาก
28. โรงเรียนมีคณะกรรมการนิเทศครู/บุคลากรด้านระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ	3.93	.83	มาก
29. โรงเรียนมีระบบการตรวจสอบ การร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาครู/ บุคลากร	3.59	.83	มาก
30. โรงเรียนให้ครู/บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และ การรักษาวินัยอย่างเด่นชัด	4.08	.75	มาก
31. โรงเรียนมีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ตรวจสอบและพิจารณา ครู/บุคลากร	3.86	.82	มาก
32. โรงเรียนนำผลการปฏิบัติตนของ ครู/ บุคลากรมาพิจารณา เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเพิ่มค่าจ้าง	3.84	.94	มาก
33. โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินทางวินัยและการออกจากงาน ของครู/ บุคลากรตามขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.76	.92	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยการดำเนิน การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยภาพรวมเป็นการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=.68)  
เมื่อเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าการดำเนินงานเรื่อง โรงเรียนให้ครู/บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ  
กฎเกณฑ์ และการรักษาวินัยอย่างเด่นชัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.=.75) และการดำเนินการ  
เรื่อง โรงเรียนมีระบบการตรวจสอบ การร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาครู/บุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
( $\bar{X}=3.59$ , S.D.=.83)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
34. โรงเรียนมีเครื่องมือวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ ของในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี	4.03	.82	มาก
35. โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการให้มีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานครู/ บุคลากร	3.98	.91	มาก
36. โรงเรียนให้ครู/ บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.09	.85	มาก
37. โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู/บุคลากรสม่ำเสมอ	4.08	.73	มาก
38. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติของครู/บุคลากร ด้วยความยุติธรรม	3.78	.94	มาก
39. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู/ บุคลากรซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน	3.89	.87	มาก
40. โรงเรียนยอมรับข้อเสนอแนะจากครู/ บุคลากรเกี่ยวกับ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	3.83	.88	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด  
สังฆมณฑลจันทบุรี ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมเป็นการดำเนินงานอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=.70) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า การดำเนินงานเรื่องโรงเรียนให้ครู/  
บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.09$ , S.D.=.85) และการ  
ดำเนินงานเรื่องโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติของครู/บุคลากรด้วยความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ย  
น้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.78$ , S.D.=.94)

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในการ  
แสดงความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียนการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร  
งานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในภาพรวม 5 ด้าน

ที่	รายการ	1-500		501-1,100		>1,000		$\bar{X}$	S.D.	F	p
		n=54		n=56		n=233					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1	การวางแผนอัตรา กำลังคน	3.79	.66	3.77	.58	4.17	.52	4.04	.58	1.46	.23
2	การสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	3.84	.62	3.68	.58	4.05	.62	3.95	.63	.00	.99
3	การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	3.92	.67	3.75	.61	4.21	.59	4.09	.63	.00	.99
4	วินัยและการ รักษาวินัย	3.48	.65	3.60	.62	4.06	.63	3.89	.68	.00	.94
5	การประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.71	.63	3.61	.68	4.10	.67	3.95	.70	.00	.95
ภาพโดยรวม		3.74	.59	3.68	.55	4.12	.54	3.99	.58	.37	.54

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด โดยภาพรวมมี  
การบริหารงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ  
บริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่  
ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ไม่แตกต่าง

เมื่อวิเคราะห์ต่อไปนี้เพื่อให้เห็นความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.9 - 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบด้านการวางแผนอัตรากำลังคนกับขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.43	.03
ขนาดกลาง	-	-	.23
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นด้านการวางแผนอัตรากำลังคนแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งกับขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.67	.62
ขนาดกลาง	-	-	1.00
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.68	.58
ขนาดกลาง	-	-	.99
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบด้านวินัยและการรักษาวินัย กับขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.87	.94
ขนาดกลาง	-	-	.90
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานกับขนาดของ โรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	1.00	.94
ขนาดกลาง	-	-	.95
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบด้านภาพรวมกับขนาดของ โรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	-	.83	.37
ขนาดกลาง	-	-	.49
ขนาดใหญ่	-	-	-

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นด้านภาพรวมแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05