

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ดังนี้

PLAN	แทน	ด้านการวางแผนกำลังคน
RECR	แทน	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
DEVE	แทน	ด้านการพัฒนาบุคลากร
SAVE	แทน	ด้านการบำรุงรักษา
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X^2	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของการแจกแจงที่ใช้ในการทดสอบ
df	แทน	ระดับองศาอิสระ (Degrees of Freedom)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
RMSEA	แทน	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
PLAN1	แทน	องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์กำลังคน
PLAN2	แทน	องค์ประกอบด้านการกำหนดตำแหน่ง
PLAN3	แทน	องค์ประกอบด้านการเลื่อนตำแหน่ง
RECR1	แทน	องค์ประกอบด้านการวางแผน
RECR2	แทน	องค์ประกอบด้านการสรรหา
RECR3	แทน	องค์ประกอบด้านการคัดเลือก
RECR4	แทน	องค์ประกอบด้านการแต่งตั้ง

DEVE1	แทน	องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร
DEVE2	แทน	องค์ประกอบด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน
DEVE3	แทน	องค์ประกอบด้านการให้มี/เลื่อนวิทยฐานะ
SAVE1	แทน	องค์ประกอบด้านความปลอดภัย
SAVE2	แทน	องค์ประกอบด้านพนักงานสัมพันธ์
SAVE3	แทน	องค์ประกอบด้านวินัย
SAVE4	แทน	องค์ประกอบด้านการพ้นจากตำแหน่ง
	แทน	ตัวแปรแฝง
	แทน	ตัวแปรสังเกตได้
q	แทน	ข้อความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอนดังนี้คือ

1. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเคลฟายรอบที่ 1
2. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเคลฟายรอบที่ 2
3. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเคลฟายรอบที่ 3
4. ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ การบริหารงาน

บุคคลตามหลักกรรมาภิบาล

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเคลฟายรอบที่ 1

แบบสอบถามแบบปลายเปิดที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 คนตอบในรอบที่ 1 สรุปได้ 4 ด้านคือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงรักษา

การวางแผนกำลังคน ประกอบด้วย 12 กิจกรรมคือ วิเคราะห์แผนกำลังคนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำแผนกำลังคนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพิจารณาตัดสินใจ ดำเนินการตามแผนกำลังคนที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่า ทำการกำหนดภาระหน้าที่ข้าราชการครูอย่างชัดเจน ทำการกำหนดภาระหน้าที่บุคลากรอื่นอย่างชัดเจน ทำแผนกำหนดตำแหน่งด้วยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดเกณฑ์เลื่อนตำแหน่งด้วยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเพิ่มระดับที่ชัดเจน กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเพิ่มระดับด้วยความยุติธรรม

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย 12 กิจกรรม คือ วางแผนกลยุทธ์ขององค์กรร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการบุคลากรในองค์กรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นำแผนที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า กำหนดตำแหน่งด้วยหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สรรหาบุคลากรทั้งจากภายในภายนอกองค์กรอย่างโปร่งใส กำหนดระบบการสรรหาบุคลากรที่สามารถตรวจสอบได้ ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่มีความรู้มาสมัครได้อย่างทั่วถึง ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร คัดเลือกด้วยวิธีการที่มีมาตรฐานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ พิจารณาการย้ายการโอนโปร่งใสตรวจสอบได้ พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งโปร่งใสตรวจสอบได้ รักษาข้าราชการแทนตามหลักอาวุโสความรู้ความสามารถ

การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 12 กิจกรรมคือ ฝึกอบรมบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์
 คุ่มค่าต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษาต่อ เตรียมบุคลากรให้มี
 ความสามารถโดยการศึกษาที่หลากหลาย กำหนดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมในการพัฒนาบุคลากร
 ประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม
 ของบุคลากร กำหนดระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจน กำหนดผู้ประเมินที่
 หลากหลายเพื่อความยุติธรรมแก่บุคลากร พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสมิมีส่วนร่วมตรวจสอบ
 ได้ พิจารณากำหนดเกณฑ์การให้มี/เลื่อนวิทยฐานะที่ชัดเจน พิจารณาให้มีวิทยฐานะที่โปร่งใสและ
 ยุติธรรม พิจารณาการ/เลื่อนวิทยฐานะด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

การบำรุงรักษา ประกอบด้วย 12 กิจกรรมคือ สร้างระบบสุขภาพให้บุคลากรเพื่อการ
 ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า สร้างระบบความปลอดภัยบุคลากรในการปฏิบัติงาน สร้างระบบสวัสดิการ
 เพื่อช่วยเหลือบุคลากรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา เสริมสร้าง
 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน ดำเนินการทางวินัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
 กำหนดขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยที่ชัดเจน ดำเนินการลงโทษอย่างยุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบ
 ได้ ดำเนินการร้องทุกข์ที่เป็นธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ ให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่าง
 ยุติธรรม ให้พ้นจากตำแหน่งโดยการย้ายอย่างยุติธรรม ให้พ้นตำแหน่งโดยการออกจากราชการอย่าง
 ยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเคสฟาย รอบที่ 2

เป็นการวิเคราะห์ที่ใช้ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ดังปรากฏในตาราง 4.1 -4.4 ต่อไปนี้

ตาราง 4.1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ด้านการวางแผนกำลังคน

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการวางแผนกำลังคน	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอร์ไทล์	ระดับ
1. วิเคราะห์แผนกำลังคนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.00	0.50	มาก
2. ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.00	0.50	มาก
3. ทำแผนกำลังคนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพิจารณาตัดสินใจ	4.00	0.50	มาก
4. ดำเนินการตามแผนกำลังคนที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่า	4.00	0.50	มาก
5. ทำการกำหนดภาระหน้าที่ข้าราชการครูอย่างชัดเจน	4.00	0.50	มาก
6. ทำการกำหนดภาระหน้าที่บุคลากรอื่นอย่างชัดเจน	4.00	0.50	มาก
7. ทำแผนกำหนดตำแหน่งด้วยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.00	0.50	มาก
8. กำหนดเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	4.00	0.50	มาก
9. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	4.00	0.50	มาก
10. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม	4.00	0.50	มาก
11. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเพิ่มระดับที่ชัดเจน	4.00	0.50	มาก
12. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเพิ่มระดับด้วยความยุติธรรม	4.00	0.50	มาก

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการวางแผนกำลังคน ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ = 0.50)

ตาราง 4.2 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มัชยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	มัชยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอร์ไทล์	ระดับ
1. วางแผนกลยุทธ์ขององค์กรร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.00	0.50	มาก
2. ศึกษาความต้องการบุคลากรในองค์กรจากผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	4.00	0.50	มาก
3. นำแผนที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า	4.00	0.50	มาก
4. กำหนดตำแหน่งด้วยหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	4.00	0.50	มาก
5. สรรหาบุคลากรทั้งจากภายในภายนอกองค์กรอย่าง โปร่งใส	4.00	0.50	มาก
6. กำหนดระบบการสรรหาบุคลากรที่สามารถตรวจสอบ ได้	4.00	0.50	มาก
7. ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่มีความรู้มาสมัครได้อย่าง ทั่วถึง	4.00	0.50	มาก
8. ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร	4.00	0.63	มาก
9. คัดเลือกด้วยวิธีการที่มีมาตรฐานเที่ยงตรง เชื่อถือได้	4.00	0.50	มาก
10. พิจารณาการย้ายการโอน โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.00	0.50	มาก
11. พิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง โปร่งใสตรวจสอบได้	4.00	0.50	มาก
12. รักษาราชการแทนตามหลักอาวุโสความรู้ ความสามารถ	4.00	0.50	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ
(ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ = 0.50 - 0.63)

ตาราง 4.3 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มัชยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
ด้านการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร	มัชยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอร์ไทล์	ระดับ
1. ฝึกอบรมบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อองค์กร	4.00	0.50	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้วยการให้ศึกษาต่อ	4.00	0.50	มาก
3. เตรียมบุคลากรให้มีความสามารถโดยการศึกษาที่ หลากหลาย	4.00	0.50	มาก
4. กำหนดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมในการพัฒนาบุคลากร	4.00	0.50	มาก
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้	4.00	0.50	มาก
6. ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของ บุคลากร	4.00	0.50	มาก
7. กำหนดระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการ ชัดเจน	4.00	0.50	มาก
8. กำหนดผู้ประเมินที่หลากหลายเพื่อความยุติธรรมแก่ บุคลากร	4.00	0.63	มาก
9. การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสมีส่วนร่วมตรวจสอบ ได้	4.00	0.63	มาก
10. การกำหนดเกณฑ์ให้มี/เลื่อนวิทยฐานะที่ชัดเจน	4.00	1.00	มาก
11. การให้มีวิทยฐานะที่โปร่งใสและยุติธรรม	4.00	1.00	มาก
12. การเลื่อนวิทยฐานะที่โปร่งใสและยุติธรรม	4.00	1.00	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ (ค่าพิสัยระหว่าง
ควอร์ไทล์ = 0.50 - 1.00)

ตาราง 4.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มัชยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
ด้านการบำรุงรักษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการบำรุงรักษา	มัชยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอร์ไทล์	ระดับ
1. สร้างระบบสุขภาพให้บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า	4.00	0.50	มาก
2. สร้างระบบความปลอดภัยบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.00	0.50	มาก
3. สร้างระบบสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากร	4.00	0.50	มาก
4. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน	4.00	0.50	มาก
5. ดำเนินการทางวินัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.00	0.50	มาก
6. สนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร	4.00	0.50	มาก
7. ดำเนินการลงโทษอย่างยุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้	4.00	0.50	มาก
8. ดำเนินการร้องทุกข์ที่เป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้	4.00	0.50	มาก
9. ให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างยุติธรรม	4.00	1.00	มาก
10. ให้พ้นจากตำแหน่งโดยการย้ายอย่างยุติธรรม	4.00	0.63	มาก
11. ให้พ้นจากตำแหน่งโดยการย้ายตำแหน่งอย่างยุติธรรม	4.00	0.50	มาก
12. ให้พ้นตำแหน่งโดยการออกจากราชการอย่างยุติธรรม	4.00	0.50	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการบำรุงรักษา ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ = 0.50 - 1.00)

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเคลฟาย รอบที่ 3

เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ดังปรากฏในตาราง 4.5-4.8 ต่อไปนี้

ตาราง 4.5 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ด้านการวางแผนกำลังคน

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการวางแผนกำลังคน	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอร์ไทล์	ระดับ
1. วิเคราะห์แผนกำลังคนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	5.00	0.50	มากที่สุด
2. ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	5.00	0.50	มากที่สุด
3. ทำแผนกำลังคนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพิจารณาตัดสินใจ	5.00	0.50	มากที่สุด
4. ดำเนินการตามแผนกำลังคนที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่า	5.00	0.50	มากที่สุด
5. ทำการกำหนดภาระหน้าที่ข้าราชการครูอย่างชัดเจน	5.00	0.50	มากที่สุด
6. ทำการกำหนดภาระหน้าที่บุคลากรอื่นอย่างชัดเจน	4.00	0.50	มากที่สุด
7. ทำแผนกำหนดตำแหน่งด้วยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	5.00	0.50	มากที่สุด
8. กำหนดเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	4.00	0.50	มากที่สุด
9. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	5.00	0.50	มากที่สุด
10. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
11. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเพิ่มระดับที่ชัดเจน	5.00	0.50	มากที่สุด
12. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเพิ่มระดับด้วยความยุติธรรม	5.00	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการวางแผนกำลังคน ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ = 0.00 - 0.50)

ตาราง 4.6 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอร์ไทล์	ระดับ
1. วางแผนกลยุทธ์ขององค์กรร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.00	0.50	มากที่สุด
2. ศึกษาความต้องการบุคลากรในองค์กรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	5.00	0.50	มากที่สุด
3. นำแผนที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า	5.00	0.50	มากที่สุด
4. กำหนดตำแหน่งด้วยหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	5.00	0.50	มากที่สุด
5. สรรหาบุคลากรทั้งจากภายในภายนอกองค์กรอย่างโปร่งใส	5.00	0.50	มากที่สุด
6. กำหนดระบบการสรรหาบุคลากรที่สามารถตรวจสอบได้	5.00	0.50	มากที่สุด
7. ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่มีความรู้มาสมัครได้อย่างทั่วถึง	4.00	0.50	มากที่สุด
8. ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
9. คัดเลือกด้วยวิธีการที่มีมาตรฐานเที่ยงตรงเชื่อถือได้	4.00	0.50	มากที่สุด
10. พิจารณาการย้ายการ โอน โปร่งใสตรวจสอบได้	5.00	0.50	มากที่สุด
11. พิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง โปร่งใสตรวจสอบได้	5.00	0.50	มากที่สุด
12. รักษาราชการแทนตามหลักอาวุโสความรู้ความสามารถ	5.00	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ = 0.00 - 0.50)

ตาราง 4.7 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
ด้านการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอร์ไทล์	ระดับ
1. ฝึกอบรมบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อองค์กร	5.00	0.50	มากที่สุด
2. ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้วยให้การศึกษาต่อ	5.00	0.50	มากที่สุด
3. เตรียมบุคลากรให้มีความสามารถโดยการศึกษาที่หลากหลาย	5.00	0.50	มากที่สุด
4. กำหนดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมในการพัฒนาบุคลากร	5.00	0.50	มากที่สุด
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้	4.00	0.50	มากที่สุด
6. ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
7. กำหนดระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจน	5.00	0.50	มากที่สุด
8. กำหนดผู้ประเมินที่หลากหลายเพื่อความยุติธรรมแก่บุคลากร	5.00	0.50	มากที่สุด
9. พิจารณาให้มี/เลื่อนวิทยฐานะที่โปร่งใสตรวจสอบได้	5.00	0.50	มากที่สุด
10. พิจารณาการให้มี/เลื่อนวิทยฐานะด้วยความยุติธรรม	5.00	0.50	มากที่สุด
11. พิจารณาให้มี/เลื่อนวิทยฐานะที่โปร่งใสตรวจสอบได้	4.00	0.50	มากที่สุด
12. พิจารณาการให้มี/เลื่อนวิทยฐานะด้วยความยุติธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ = 0.00 - 0.50)

ตาราง 4.8 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มัชยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์
ด้านการบำรุงรักษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการบำรุงรักษา	มัชยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอร์ไทล์	ระดับ
1. สร้างระบบสุขภาพให้บุคลากรเพื่อการทำงานได้อย่างคุ้มค่า	5.00	0.50	มากที่สุด
2. สร้างระบบความปลอดภัยกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน	5.00	0.50	มากที่สุด
3. สร้างระบบสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากร	4.00	0.50	มากที่สุด
4. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	5.00	0.50	มากที่สุด
5. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน	5.00	0.50	มากที่สุด
6. สนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร	5.00	0.50	มากที่สุด
7. กำหนดขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยที่ชัดเจน	5.00	0.50	มากที่สุด
8. ดำเนินการลงโทษอย่างยุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้	5.00	0.50	มากที่สุด
9. ดำเนินการร้องทุกข์ที่เป็นธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้	4.00	0.50	มากที่สุด
10. ให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างยุติธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
11. ให้พ้นจากตำแหน่งโดยการย้ายตำแหน่งอย่างยุติธรรม	5.00	0.50	มากที่สุด
12. ให้พ้นตำแหน่งโดยการออกจากราชการอย่างยุติธรรม	5.00	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการบำรุงรักษา ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ = 0.00 - 0.50)

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ

เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ ปรากฏในตาราง 4.9 ต่อไปนี้

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	22	10.48
ครู	188	89.52
รวม	210	100.00

จากตาราง 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.48 และครู จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 89.52

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการวิเคราะห์การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลใน 4 หลัก ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Ske) และค่าความโค้ง (Kur) ดังปรากฏในตาราง 4.10 – 4.13 ต่อไปนี้

ตาราง 4.10 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการวางแผนกำลังคน

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการวางแผนกำลังคน	\bar{X}	S. D.	ระดับ	Ske	kur
1. วิเคราะห์แผนกำลังคนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.11	0.71	มาก	.02	-.28
2. ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.10	0.73	มาก	.09	-.19
3. ทำแผนกำลังคนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพิจารณาตัดสินใจ	4.11	0.86	มาก	-.07	-.79
4. ดำเนินการตามแผนกำลังคนที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่า	4.03	0.81	มาก	-.01	-.49
5. ทำการกำหนดภาระหน้าที่ข้าราชการครูอย่างชัดเจน	4.24	0.81	มาก	-.21	-.86
6. ทำการกำหนดภาระหน้าที่บุคลากรอื่นอย่างชัดเจน	4.22	0.82	มาก	-.14	-.97
7. ทำแผนกำหนดตำแหน่งด้วยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.15	0.90	มาก	-.19	-.88
8. กำหนดเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	4.10	0.89	มาก	-.10	-.97
9. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	4.13	0.86	มาก	-.15	-1.01
10. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม	4.07	0.90	มาก	-.07	-.96
11. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเพิ่มระดับที่ชัดเจน	4.03	0.92	มาก	-.06	-.91
12. กำหนดเกณฑ์พิจารณาการเพิ่มระดับด้วยความยุติธรรม	4.08	0.90	มาก	-.13	-.91
รวมค่าเฉลี่ย	4.11	0.72	มาก	-.29	-.52

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างด้านการวางแผนกำลังคนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03 - .24$) ส่วนความเบ้ มีค่าเฉลี่ย = -.29 และความโค้ง มีค่าเฉลี่ย = -.52 เป็นค่าตัวเลขที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ อยู่ในช่วง -1 ถึง +1

ตาราง 4.11 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	Ske	Sur
1. วางแผนกลยุทธ์ขององค์กรร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.15	0.81	มาก	-.06	-.77
2. ศึกษาความต้องการบุคลากรในองค์กรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.16	0.78	มาก	-.01	-.71
3. นำแผนที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า	4.15	0.87	มาก	.03	-1.00
4. กำหนดตำแหน่งด้วยหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.11	0.86	มาก	-.06	-.74
5. สรรหาบุคลากรทั้งจากภายในภายนอกองค์กรอย่างโปร่งใส	4.01	0.99	มาก	.00	-1.02
6. กำหนดระบบการสรรหาบุคลากรที่สามารถตรวจสอบได้	4.05	0.93	มาก	.06	-.85
7. ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่มีความรู้มาสมัครได้อย่างทั่วถึง	4.10	0.79	มาก	.03	-.85
8. ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร	4.01	0.93	มาก	.02	-.82
9. คัดเลือกด้วยวิธีการที่มีมาตรฐานเที่ยงตรงเชื่อถือได้	3.99	0.94	มาก	.09	-.87
10. พิจารณาการย้ายการโอนโปร่งใสตรวจสอบได้	4.01	0.95	มาก	.01	-.95
11. พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งโปร่งใสตรวจสอบได้	4.06	0.99	มาก	-.03	-.97
12. รักษาราชการแทนตามหลักอาวุโสความรู้ความสามารถ	4.11	0.87	มาก	-.10	-.87
รวมค่าเฉลี่ย	4.08	0.77	มาก	-.09	-0.70

จากตาราง 4.11 พบว่า ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01 - 4.16$) ส่วนความเบ้มีค่าเฉลี่ย = $-.09$ และความโด่งมีค่าเฉลี่ย = -0.70 เป็นค่าตัวเลข ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ อยู่ในช่วง -1 ถึง $+1$

ตาราง 4.12 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการพัฒนามุคลากร

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการพัฒนามุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	Ske	Kur
1. ฝึกอบรมมุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อองค์กร	4.20	0.74	มาก	-.21	-.35
2. ส่งเสริมให้มุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้วยการให้การศึกษาต่อ	4.18	0.77	มาก	-.19	-.79
3. เตรียมมุคลากรให้มีความสามารถโดยการศึกษาที่หลากหลาย	4.16	0.80	มาก	-.23	-.69
4. กำหนดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมในการพัฒนามุคลากร	4.05	0.81	มาก	-.16	-.57
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้	4.01	0.92	มาก	-.06	-.87
6. ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของมุคลากร	4.04	0.85	มาก	-.10	-.87
7. กำหนดระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางกษัตริย์เงิน	4.06	0.87	มาก	-.10	-1.02
8. กำหนดผู้ประเมินที่หลากหลายเพื่อความยุติธรรมแก่มุคลากร	4.03	0.91	มาก	-.13	-.98
9. การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสมีส่วนร่วมตรวจสอบได้	4.00	0.96	มาก	-.09	-.89
10. การกำหนดเกณฑ์ให้มี/เลื่อนวิทยฐานะที่ชัดเจน	3.97	0.97	มาก	-.13	-.87
11. การให้มีวิทยฐานะที่โปร่งใสและยุติธรรม	4.02	0.96	มาก	-.10	-.91
12. การเลื่อนวิทยฐานะที่โปร่งใสและยุติธรรม	4.06	0.97	มาก	-.12	-.96
รวมค่าเฉลี่ย	4.08	0.74	มาก	-.23	-.80

จากตาราง 4.12 พบว่า ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการพัฒนามุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97 - 4.20$) ส่วนความเบ้มีค่าเฉลี่ย = -.23 และความโค้งมีค่าเฉลี่ย = -.80 เป็นค่าตัวเลขที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ อยู่ในช่วง -1 ถึง +1

ตาราง 4.13 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการบำรุงรักษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการบำรุงรักษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	Ske	Kur
1. สร้างระบบสุขภาพให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า	4.08	0.74	มาก	-.10	-.35
2. สร้างระบบความปลอดภัยบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.19	0.79	มาก	-.23	-.69
3. สร้างระบบสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากร	4.15	0.81	มาก	-.21	-.82
4. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	0.79	มาก	-.31	-.61
5. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน	4.13	0.76	มาก	.06	-1.20
6. สนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร	4.16	0.73	มาก	-.03	-1.11
7. กำหนดขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยที่ชัดเจน	4.10	0.84	มาก	-.04	-.97
8. ดำเนินการลงโทษอย่างยุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้	4.09	0.87	มาก	-.09	-1.05
9. ดำเนินการร้องทุกข์ที่เป็นธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้	4.02	0.88	มาก	-.10	-.95
10. ให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างยุติธรรม	4.07	0.87	มาก	-.02	-.89
11. ให้พ้นจากตำแหน่งโดยการย้ายตำแหน่งอย่างยุติธรรม	4.09	0.88	มาก	-.10	-1.05
12. ให้พ้นตำแหน่งโดยการออกจากราชการอย่างยุติธรรม	4.08	0.88	มาก	-.16	-.95
รวมค่าเฉลี่ย	4.11	0.70	มาก	-.08	-.91

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการบำรุงรักษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02 - 4.21$) ส่วนความเบ้มีค่าเฉลี่ย = -.08 และความโด่งมีค่าเฉลี่ย = -.91 เป็นค่าตัวเลขที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ อยู่ในช่วง -1 ถึง +1

ตาราง 4.14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดล
การวางแผนกำลังคน

ตัวบ่งชี้	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12
Q1	1.00											
Q2	.71**	1.00										
Q3	.69**	.70**	1.00									
Q4	.64**	.68**	.72**	1.00								
Q5	.56**	.50**	.61**	.64**	1.00							
Q6	.48**	.53**	.61**	.61**	.80**	1.00						
Q7	.61**	.60**	.75**	.65**	.69**	.68**	1.00					
Q8	.61**	.55**	.66**	.65**	.65**	.67**	.75**	1.00				
Q9	.54**	.52**	.66**	.60**	.69**	.72**	.66**	.74**	1.00			
Q10	.56**	.50**	.63**	.59**	.66**	.65**	.66**	.73**	.79**	1.00		
Q11	.55**	.52**	.62**	.58**	.69**	.66**	.69**	.74**	.84**	.84**	1.00	
Q12	.55**	.54**	.67**	.64**	.65**	.65**	.65**	.69**	.78**	.83**	.83**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวางแผน
กำลังคนทุกตัว มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่า .30 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ มีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์
ต่อไป

ตาราง 4.15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลการสรรหา
และบรรจุแต่งตั้ง

ตัวบ่งชี้	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24
Q13	1.000											
Q14	.77**	1.000										
Q15	.77**	.73**	1.000									
Q16	.77**	.76**	.81**	1.000								
Q17	.72**	.68**	.74**	.75**	1.000							
Q18	.66**	.63**	.70**	.73**	.83**	1.000						
Q19	.66**	.61**	.70**	.70**	.72**	.73**	1.000					
Q20	.67**	.62**	.68**	.70**	.80**	.80**	.76**	1.000				
Q21	.69**	.65**	.73**	.74**	.78**	.80**	.78**	.83**	1.000			
Q22	.61**	.56**	.69**	.70**	.75**	.75**	.75**	.76**	.85**	1.000		
Q23	.69**	.60**	.75**	.71**	.79**	.76**	.74**	.79**	.87**	.90**	1.000	
Q24	.56**	.42**	.61**	.57**	.63**	.62**	.61**	.62**	.65**	.71**	.78**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้งทุกตัว มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ทุกคู่มีค่า .30 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้มีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 4.16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดล
การพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36
Q25	1.000											
Q26	.81**	1.000										
Q27	.80**	.88**	1.000									
Q28	.70**	.70**	.76**	1.000								
Q29	.53**	.58**	.61**	.68**	1.000							
Q30	.66**	.69**	.71**	.76**	.78**	1.000						
Q31	.47**	.51**	.53**	.59**	.77**	.70**	1.000					
Q32	.64**	.63**	.68**	.68**	.70**	.78**	.77**	1.000				
Q33	.50**	.50**	.57**	.59**	.77**	.67**	.83**	.78**	1.000			
Q34	.54**	.55**	.59**	.57**	.75**	.69**	.77**	.80**	.87**	1.000		
Q35	.51**	.52**	.56**	.56**	.76**	.67**	.80**	.78**	.87**	.92**	1.000	
Q36	.52**	.52**	.57**	.57**	.79**	.69**	.80**	.77**	.88**	.90**	.91**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในโมเดลการพัฒนาบุคลากรทุกตัว มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่า .30 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้มีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 4.17 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดล
การบำรุงรักษา

ตัวบ่งชี้	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44	Q45	Q46	Q47	Q48
Q37	1.000											
Q38	.81**	1.000										
Q39	.66**	.75**	1.000									
Q40	.60**	.68**	.81**	1.000								
Q41	.59**	.68**	.72**	.78**	1.000							
Q42	.53**	.62**	.70**	.75**	.82**	1.000						
Q43	.57**	.66**	.71**	.71**	.74**	.80**	1.000					
Q44	.52**	.60**	.66**	.68**	.73**	.74**	.90**	1.000				
Q45	.51**	.55**	.66**	.66**	.69**	.72**	.78**	.78**	1.000			
Q46	.50**	.57**	.58**	.61**	.68**	.70**	.72**	.76**	.90**	1.000		
Q47	.48**	.52**	.59**	.61**	.65**	.71**	.73**	.74**	.90**	.88**	1.000	
Q48	.51**	.54**	.57**	.61**	.67**	.66**	.72**	.74**	.89**	.88**	.93**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในโมเดลการบำรุงรักษาทุกตัว มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่า .30 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ มีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 4.18 ค่า Bartlett คำนี KMO ของโมเดลย่อยรูปแบบการบริหารบุคคลตามหลัก
 ธรรมภิบาล

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	P	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
การวางแผนกำลังคน	2392.00	0.00	0.94
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2843.00	0.00	0.95
การพัฒนาบุคลากร	3103.00	0.00	0.94
การบำรุงรักษา	3126.00	0.00	0.92

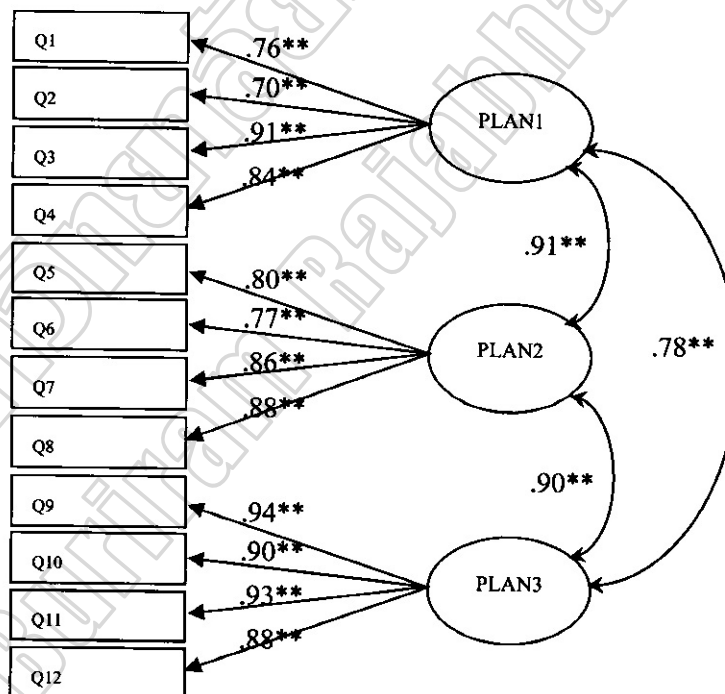
จากตาราง 4.18 พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่า 2392.00 ,2843.00, 3103.00 และ 3126.00 ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.00 ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin มีค่า 0.94, 0.95, 0.94 และ 0.92 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ มีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการบำรุงรักษา ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง และ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โดยใช้การวิเคราะห์เอมอส (Amos) ดังภาพประกอบและตารางต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในแต่ละด้านตามข้อคำถามและองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน ดังภาพประกอบ และตารางต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน มี 12 ข้อคำถาม (Q1-Q12) และองค์ประกอบย่อย คือ การวิเคราะห์กำลังคน (Plan 1) การกำหนดตำแหน่ง (Plan 2) และการเลื่อนตำแหน่ง (Plan 3) ดังภาพประกอบ 4.1 และตาราง 4.19 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4.1 รูปแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการวางแผนกำลังคน

ตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ด้านการวางแผนกำลังคน

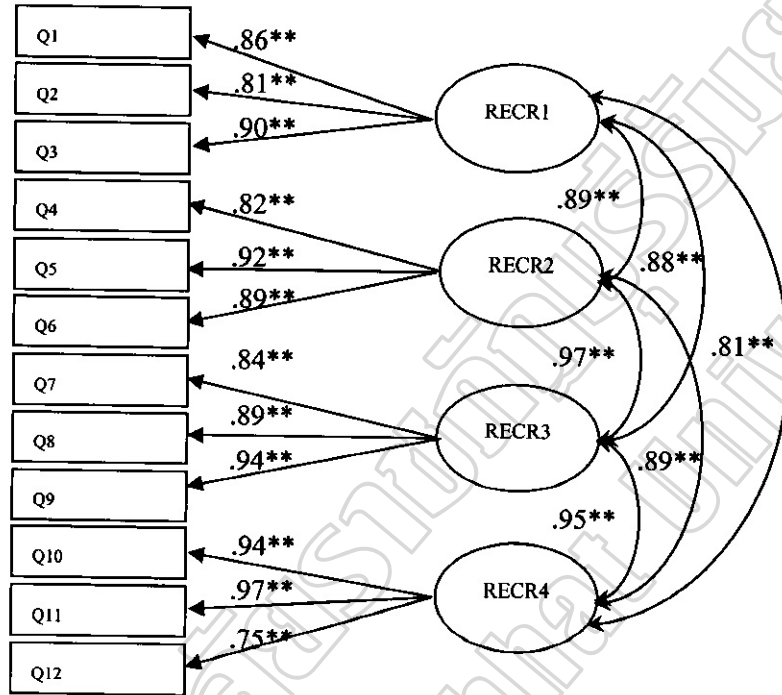
องค์ประกอบด้านการวางแผน กำลังคน		น้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E	t	R ²
PLAN1	Q1	.76	-	-	.58
	Q2	.70	.08	12.16**	.49
	Q3	.91	.11	12.98**	.83
	Q4	.84	.10	11.87**	.71
PLAN2	Q5	.80	.06	13.55**	.64
	Q6	.77	.06	13.96**	.60
	Q7	.86	.06	16.70**	.73
	Q8	.88	-	-	.77
PLAN3	Q9	.94	.06	16.71**	.88
	Q10	.90	.05	19.20**	.82
	Q11	.93	.05	19.68**	.86
	Q12	.88	-	-	.78

Chi-square=36.67 , df= 33, p-value =.30, RMSEA=.02, GFI=.97, AGFI=.94, CFI= 1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากภาพประกอบ 4.1 และตาราง 4.19 พบว่า รูปแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 36.67 df= 33 มีค่าน้อยกว่า 3 เป็นค่าที่ดี ส่วนค่า P = .30 มีค่ามากกว่า .05 ถือว่ารูปแบบจำลองมีความเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับค่า RMSEA = .02 มีค่าเข้าใกล้ 0 เป็นค่าที่ดี สำหรับค่า GFI = .97 AGFI = .94 และค่า CFI = 1.00 ทั้งหมดมีค่าเกิน .90 ถือว่าเป็นค่าที่ดี แสดงว่ารูปแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มี 12 ข้อคำถาม (Q1 - Q12) และ 4 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผน (RECR 1) การสรรหา (RECR 2) การคัดเลือก (RECR 3) และการแต่งตั้ง (RECR 4) ดังภาพประกอบ 4.2 และตาราง 4.20 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4.2 รูปแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

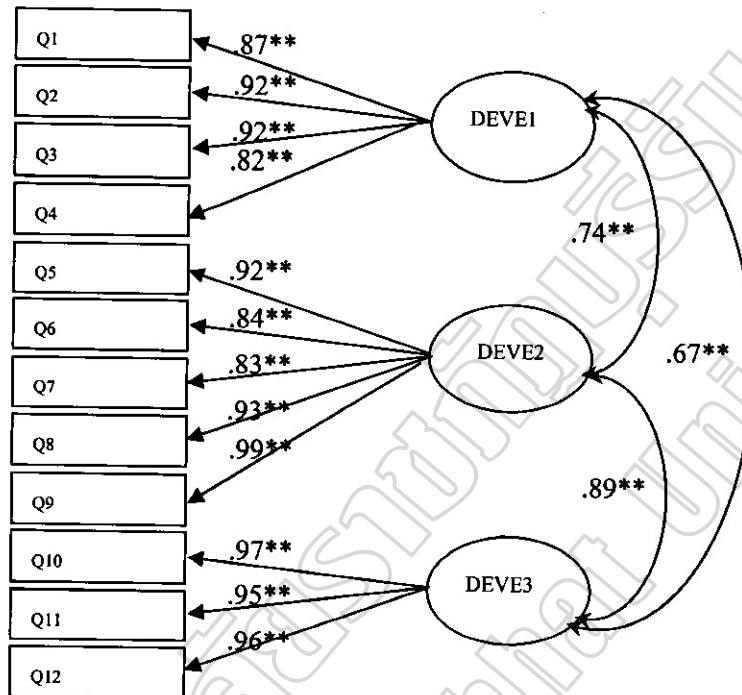
องค์ประกอบด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง		น้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E	t	R ²
RECR1	Q1	.86	-	-	.73
	Q2	.81	.06	16.62**	.66
	Q3	.90	.06	16.26**	.80
RECR2	Q4	.82	-	-	.67
	Q5	.92	.08	16.69**	.84
	Q6	.89	.07	16.58**	.80
RECR3	Q7	.84	.05	18.70**	.70
	Q8	.89	.05	22.14**	.79
	Q9	.94	-	-	.88
RECR4	Q10	.94	.10	14.42**	.87
	Q11	.97	.09	16.39**	.94
	Q12	.75	-	-	.56

Chi-square=49.31, df= 36, p-value =.07, RMSEA=.04, GFI=.96, AGFI=.92, CFI= 1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากภาพประกอบ 4.2 และตาราง 4.20 พบว่า รูปแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 49.31 df= 36 มีค่าน้อยกว่า 3 เป็นค่าที่ดี ส่วนค่า P = .07 มีค่ามากกว่า .05 ถือว่ารูปแบบจำลองมีความเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับค่า RMSEA = .04 มีค่าเข้าใกล้ 0 เป็นค่าที่ดี สำหรับค่า GFI = .96 AGFI = .92 และค่า CFI = 1.00 ทั้งหมดมีค่าเกิน .90 ถือว่าเป็นค่าที่ดี แสดงว่ารูปแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร มี 12 ข้อคำถาม (Q1 - Q12) และ 3 องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาบุคลากร (DEVE 1) การเลื่อนขึ้นเงินเดือน (DEVE 2) และการให้มี/เลื่อนวิทยฐานะ (DEVE 3) ดังภาพประกอบ 4.3 และตาราง 4.21 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4.3 รูปแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการพัฒนาบุคลากร

ตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการพัฒนาบุคลากร

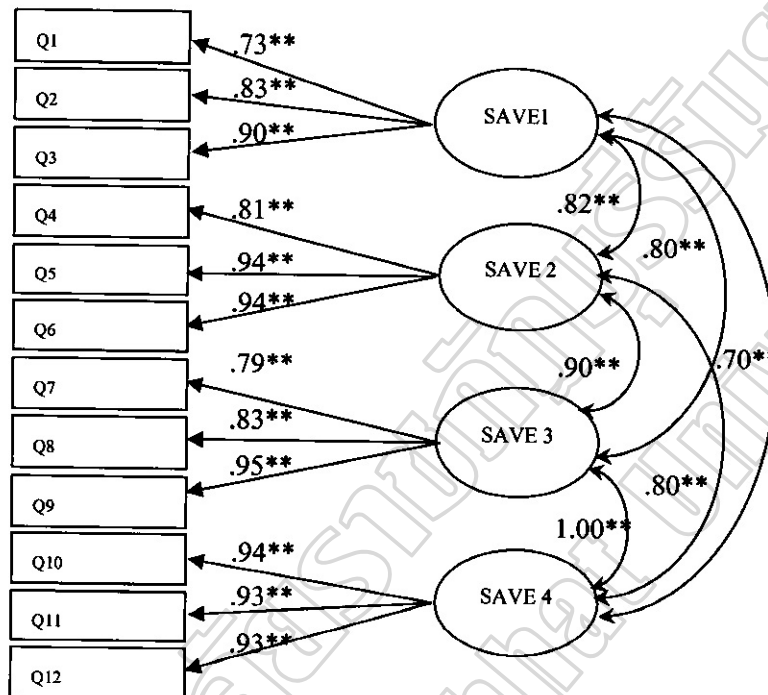
องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E	t	R^2	
DEVE1	Q1	.87	-	.75	
	Q2	.92	.07	16.70**	.84
	Q3	.92	.07	17.72**	.85
	Q4	.82	.07	15.16**	.67
DEVE2	Q5	.92	.06	17.46**	.85
	Q6	.84	.07	15.93**	.71
	Q7	.83	-	-	.70
	Q8	.93	.07	17.90**	.86
	Q9	.99	.06	19.52**	.98
DEVE3	Q10	.97	.04	28.94**	.93
	Q11	.95	.03	30.07**	.90
	Q12	.96	-	-	.93

Chi-square=40.71, df= .28, p-value =.06, RMSEA=.05 , GFI=.97, AGFI=.92, CFI= 1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากภาพประกอบ 4.3 และตาราง 4.21 พบว่า รูปแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 40.71 df = .28 มีค่าน้อยกว่า 3 เป็นค่าที่ดี ส่วนค่า P = .06 มีค่ามากกว่า .05 ถือว่ารูปแบบจำลองมีความเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับค่า RMSEA = .05 มีค่าเข้าใกล้ 0 เป็นค่าที่ดี สำหรับค่า GFI = .97 AGFI = .92 และค่า CFI = 1.00 ทั้งหมดมีค่าเกิน .90 ถือว่าเป็นค่าที่ดี แสดงว่ารูปแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ด้านการบำรุงรักษามี 12 ข้อคำถาม (Q1 - Q12) และ 4 องค์ประกอบย่อยคือ ความปลอดภัย (Save 1) พนักงานสัมพันธ์ (Save 2) วินัย (Save 3) และการพ้นจากตำแหน่ง (Save 4) ดังภาพประกอบ 4.4 และตาราง 4.22 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4.4 รูปแบบจำลององค์ประกอบเชิงขึ้นอันดับหนึ่งด้านการบำรุงรักษา

ตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นอันดับหนึ่งด้านการบำรุงรักษา

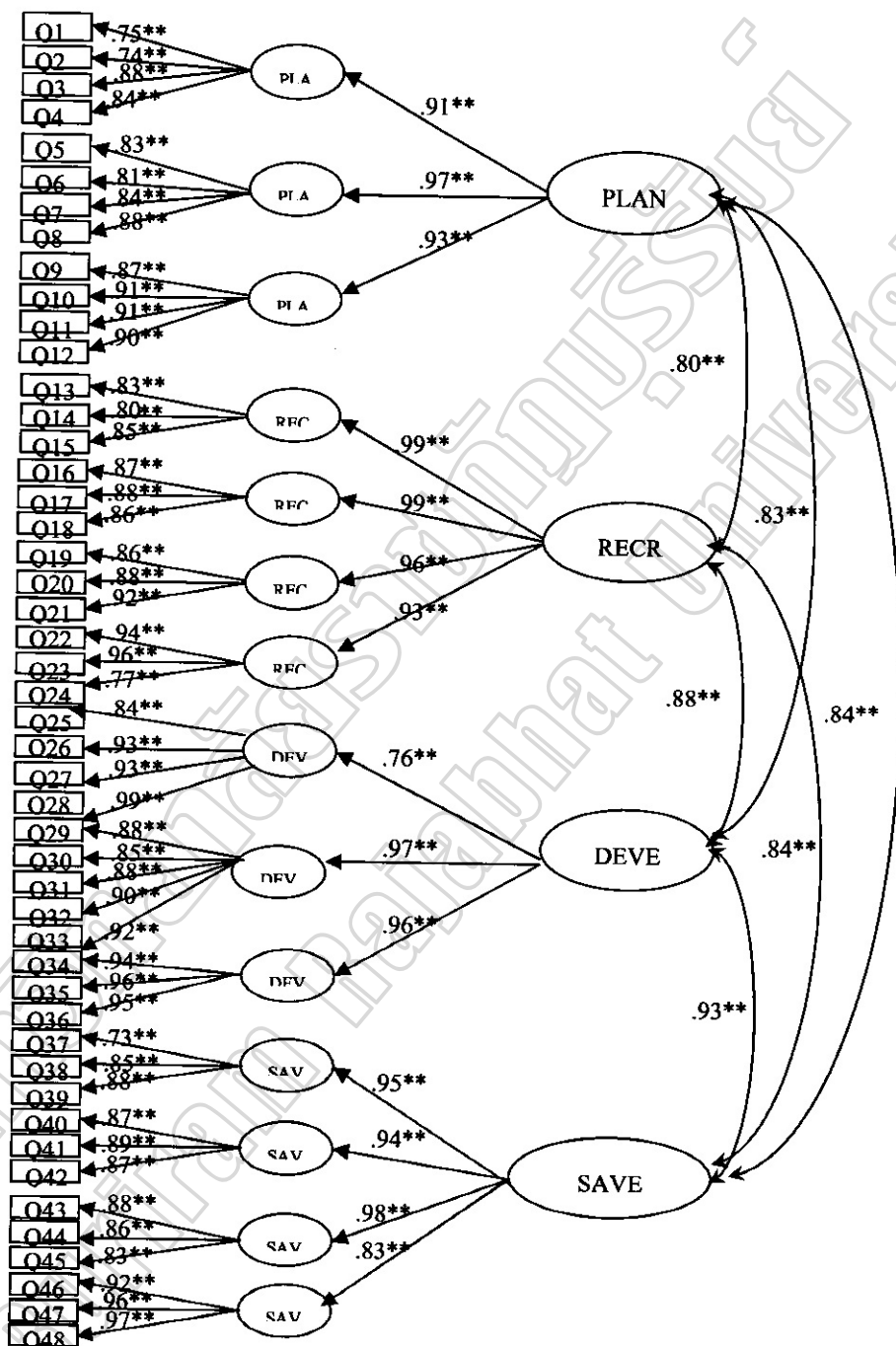
องค์ประกอบปัจจัย ด้านการบำรุงรักษา	น้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E	t	R ²	
SAVE 1	Q1	.73	-	.53	
	Q2	.83	.07	16.40**	.69
	Q3	.90	.11	11.70**	.81
SAVE 2	Q4	.81	-	.65	
	Q5	.94	.08	14.59**	.89
	Q6	.94	.08	14.20**	.89
SAVE 3	Q7	.79	.04	18.01**	.62
	Q8	.83	.04	19.03**	.68
	Q9	.95	-	.90	
SAVE 4	Q10	.94	.04	26.60**	.89
	Q11	.93	.03	35.09**	.87
	Q12	.93	-	.86	

Chi-Square=32.83 , df= 22, P-value =.06, RMSEA=.05 ,GFI=.98, AGFI=.91, CFI= 1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากภาพประกอบ 4.4 และตาราง 4.22 พบว่า รูปแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 32.83 df = 22 มีค่าน้อยกว่า 3 เป็นค่าที่ดี ส่วนค่า P = .06 มีค่ามากกว่า .05 ถือว่ารูปแบบจำลองมีความเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับค่า RMSEA = .05 มีค่าเข้าใกล้ 0 เป็นค่าที่ดี สำหรับค่า GFI = .98 AGFI = .91 และค่า CFI = 1.00 ทั้งหมดมีค่าเกิน .90 ถือว่าเป็นค่าที่ดี แสดงว่ารูปแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง
เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในแต่ละด้านตามข้อคำถาม และองค์ประกอบย่อยดังภาพ 4.5 และตาราง 4.23 ต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 4.5 รูปแบบจำลอง องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผนกำลังคน (Plan) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Recr) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Deve) และด้านการบำรุงรักษา (Save)

ตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของรูปแบบการบริหารงานบุคคล
ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษา

องค์ประกอบการบริหารงาน บุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	น้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E	t	R ²	
องค์ประกอบอันดับที่ 1					
PLAN1	Q1	.75	-	.56	
	Q2	.74	.07	13.57**	.54
	Q3	.88	.10	13.49**	.78
	Q4	.84	.10	12.26**	.70
PLAN2	Q5	.83	-	.68	
	Q6	.81	.06	17.74**	.66
	Q7	.84	.07	14.98**	.71
	Q8	.88	.08	14.03**	.77
PLAN3	Q9	.87	.05	18.77**	.76
	Q10	.91	.05	21.91**	.83
	Q11	.91	.05	20.80**	.83
	Q12	.90	-	-	.82
RECR1	Q13	.83	.06	15.75**	.69
	Q14	.80	.06	14.83**	.64
	Q15	.85	-	-	.72
RECR2	Q16	.87	.06	17.77**	.75
	Q17	.88	.05	21.55**	.78
	Q18	.86	-	-	.75
RECR3	Q19	.86	.05	19.80**	.74
	Q20	.88	.05	20.70**	.78
	Q21	.92	-	-	.84
RECR4	Q22	.94	.08	15.83**	.88
	Q23	.96	.08	17.89**	.92
	Q24	.77	-	-	.59

ตาราง 4.23 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารงาน บุคคลตามหลักธรรมาภิบาล		น้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E	t	R ²
องค์ประกอบอันดับที่ 1					
DEVE1	Q25	.84	.06	13.03**	.70
	Q26	.93	.07	13.47**	.86
	Q27	.94	.07	14.51**	.87
	Q28	.99	-	-	.98
DEVE2	Q29	.88	-	-	.77
	Q30	.85	.05	19.91**	.72
	Q31	.88	.06	18.30**	.78
	Q32	.90	.07	16.53**	.82
	Q33	.92	.06	18.35**	.85
DEVE3	Q34	.94	-	-	.88
	Q35	.96	.03	32.75**	.93
	Q36	.95	.03	27.96**	.90
SAVE1	Q37	.73	-	-	.53
	Q38	.85	.08	16.15**	.72
	Q39	.88	.10	13.01**	.78
SAVE2	Q40	.87	-	-	.75
	Q41	.89	.06	17.20**	.79
	Q42	.87	.06	16.79**	.75
SAVE3	Q43	.88	-	-	.78
	Q44	.86	.04	27.27**	.75
	Q45	.83	.06	16.14**	.68
SAVE4	Q46	.92	-	-	.84
	Q47	.96	.04	28.07**	.92
	Q48	.97	.04	28.57**	.93

ตาราง 4.23 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารงาน บุคคลตามหลักธรรมาภิบาล		น้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E	t	R ²
องค์ประกอบอันดับที่ 2					
PLAN	PLAN1	.91	.04	11.34**	.83
	PLAN2	.97	.05	13.94**	.94
	PLAN3	.93	.05	15.13**	.86
RECR	RECR1	.99	.05	15.13**	.99
	RECR2	.99	.05	15.46**	.98
	RECR3	.96	.05	16.50**	.93
	RECR4	.93	.05	12.65**	.86
DEVE	DEVE1	.76	.05	12.86**	.58
	DEVE2	.97	.05	15.19**	.94
	DEVE3	.96	.05	16.91**	.92
SAVE	SAVE1	.95	.05	11.72**	.90
	SAVE2	.94	.05	14.30**	.88
	SAVE3	.98	.05	15.87**	.97
	SAVE4	.83	.05	13.31**	.69

Chi-Square=775.96 , df= 713, P-value =.051, RMSEA=.02 ,GFI=.87, AGFI=.78, CFI= 1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากภาพประกอบ 4.5 และตาราง 4.23 พบว่า รูปแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 775.96 df = 713 มีค่าน้อยกว่า 3 เป็นค่าที่ดี ส่วนค่า P = .051 มีค่ามากกว่า 0.05 ถือว่ารูปแบบจำลองมีความเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับค่า RMSEA = .02 มีค่าเข้าใกล้ 0 เป็นค่าที่ดี สำหรับค่า GFI = .87 AGFI = .78 ถือว่าเป็นค่าที่ใช้ได้ และ CFI มีค่าเท่ากับ 1.00 ถือเป็นค่าที่ดี แสดงว่ารูปแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์