

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ผู้บริหารหรือตัวแทนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง จำนวน 99 ศูนย์ ได้แยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		59	59.60
หญิง		40	40.40
	รวม	99	100.00
อายุ			
น้อยกว่า 31 ปี		8	8.10
31 – 40 ปี		12	12.10
41 – 50 ปี		42	42.40
มากกว่า 50 ปี		37	37.40
	รวม	99	100.00
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		1	1.10
ปริญญาตรี		44	44.40
ปริญญาโท		54	54.50
	รวม	99	100.00
ตำแหน่ง			
ผู้บริหารศูนย์ฯ		71	71.70
ครูผู้สอน		28	28.30
	รวม	99	100.00
ประสบการณ์ในตำแหน่ง			
1 – 5 ปี		12	12.10
6 – 10 ปี		22	22.20
11 – 15 ปี		34	34.30
16 – 20 ปี		5	5.10
มากกว่า 20 ปี		26	26.30
	รวม	99	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท เป็นผู้บริหาร และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ระหว่าง 11 - 15 ปี

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง ได้เสนอรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางและคำอธิบายประกอบ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 4 - 7 ดังนี้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับการสนับสนุนบรรยากาศองค์การของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ศูนย์ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการและควบคุมงานด้วยความเหมาะสม	4.03	.71	มาก
2. ศูนย์มีการสื่อสารที่ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.03	.63	มาก
3. ศูนย์มอบหมายงานให้บุคลากรนำไปปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.85	.71	มาก
4. ศูนย์ใช้อำนาจสั่งการ ให้บุคลากรทำงานมุ่งความสำเร็จเป็นเป้าหมาย	4.07	.80	มาก
5. ศูนย์ออกคำสั่งให้บุคลากรทำกิจกรรมตามแผนงานที่กำหนด	4.13	.70	มาก
6. ศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง	3.96	.73	มาก
7. ศูนย์ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเหมาะสม ภายในกรอบวัตถุประสงค์ของกฎหมาย	4.01	.84	มาก

8. ศูนย์ดำเนินการพิจารณาลงโทษผู้กระทำ ความผิดทางวินัยด้วยความเหมาะสม ภายใน กรอบวัตถุประสงค์ของกฎหมาย	3.45	.98	มาก
	รวม	3.95	.47
			มาก

จากตาราง 4 พบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลางมีการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่ง คือ การออกคำสั่งให้บุคลากรทำกิจกรรมตามแผนงานที่กำหนด และอันดับสุดท้าย คือ การพิจารณาลงโทษผู้กระทำความผิดทางวินัยด้วยความเหมาะสม ภายในกรอบของกฎหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ของ
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ด้านขวัญและกำลังใจ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.23	.77	มาก
2. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดที่ดีต่องาน	4.33	.76	มาก
3. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่	4.45	.69	มาก
4. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.30	.66	มาก
5. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.40	.68	มาก
6. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์การ	4.39	.64	มาก
7. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความศรัทธาในตัวผู้นำ	3.88	.84	มาก
8. ศูนย์มีการยกย่องชมเชยบุคลากรเมื่อกระทำ ความดี	4.26	.78	มาก
9. ศูนย์มีการประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากร ที่มีผลงานปรากฏ	3.65	1.04	มาก
10. ศูนย์บริหารจัดการกับบุคลากรด้วยความยุติธรรม	4.25	.85	มาก
11. ศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความ พึงพอใจ และให้ความร่วมมือในการทำงาน	4.25	.76	มาก

รวม	4.22	.59	มาก
-----	------	-----	-----

จากตาราง 5 พบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง มีการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ด้านขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่ง คือ การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และอันดับสุดท้าย คือ การประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรที่มีผลงานปรากฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการสนับสนุนบรรยากาศองค์กร ของ
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรมีสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน	3.87	.72	มาก
2. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีค่านิยมที่ดีไว้ยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน	4.14	.70	มาก
3. ศูนย์จัดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างพร้อมเพียง	3.85	.85	มาก
4. ศูนย์จัดให้มีขนาดโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม	3.82	.81	มาก
5. ศูนย์จัดแบ่งระยะเวลาในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.87	.67	มาก
6. ศูนย์จัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ที่สร้างให้เกิดความสุขสบายกาย	3.60	.99	มาก
7. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้	4.26	.69	มาก
8. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อ	4.12	.77	มาก
9. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน	4.12	.69	มาก
10. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.23	.74	มาก
11. ศูนย์กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความปลอดภัย	4.02	.73	มาก

รวม	3.99	.54	มาก
-----	------	-----	-----

จากตาราง 6 พบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง มีการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่ง คือ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ และอันดับสุดท้าย คือ การจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ที่สร้างให้เกิดความสุขใจสบายกาย

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ภาพรวมการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ด้านการบังคับบัญชา	3.94	.47	มาก
2. ด้านขวัญและกำลังใจ	4.22	.59	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ	3.99	.54	มาก
รวม	4.05	.49	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง มีการสนับสนุนบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ และด้านการบังคับบัญชา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการ

การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง ได้เสนอรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตาราง และคำอธิบายประกอบรายละเอียดดังแสดงในตาราง 8 - 12 ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง

ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ศูนย์มีการสำรวจหาความต้องการของบุคลากร ที่จะพัฒนาตนเอง	3.60	.79	มาก
2. ศูนย์จัดรวบรวมข้อมูลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.57	.86	มาก
3. ศูนย์ได้วิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.48	.81	มาก
4. ศูนย์ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในนโยบาย กฎ และระเบียบใหม่ ๆ	4.07	.80	มาก
5. ศูนย์ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญ ในการใช้เทคโนโลยีทันสมัย	4.08	.82	มาก
6. ศูนย์มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.10	.69	มาก
7. ศูนย์ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยเนื้อหาที่ตรง กับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	3.96	.76	มาก
8. ศูนย์ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	.71	มาก
9. ศูนย์สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.14	.74	มาก

รวม	3.91	.59	มาก
-----	------	-----	-----

จากตาราง 8 พบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่ง คือ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอันดับสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ศูนย์ได้ตัดสินใจกำหนดทางเลือกในการที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า	3.51	.80	มาก
2. ศูนย์ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.62	.78	มาก
3. ศูนย์ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.62	.70	มาก
4. ศูนย์ได้กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.66	.70	มาก
5. ศูนย์ได้กำหนดวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.54	.79	มาก
6. ศูนย์ได้กำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.42	.81	มาก
7. ศูนย์ได้กำหนดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.53	.85	มาก
8. ศูนย์ได้กำหนดขั้นตอนรายละเอียดการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องไว้อย่างเป็นระบบ	3.45	.82	ปานกลาง
9. ศูนย์ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามเงื่อนไขการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	3.88	.70	มาก

10. ศูนย์ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามเงื่อนไข การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.90	.76	มาก
--	------	-----	-----

รวม	3.62	.63	มาก
-----	------	-----	-----

จากตาราง 9 พบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่ง คือ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามเงื่อนไขการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และอันดับสุดท้าย คือ ความชัดเจนของการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ศูนย์ได้นำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง	3.59	.73	มาก
2. ศูนย์ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการ ต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.72	.78	มาก
3. ศูนย์ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยการใช้ ระยะเวลาที่เหมาะสม	3.70	.72	มาก
4. ศูนย์ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่กำหนดไว้	3.65	.70	มาก
5. ศูนย์ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามปฏิทินปฏิบัติงาน	3.47	.79	ปานกลาง
6. ศูนย์มีการควบคุม ติดตาม และนิเทศ การพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.57	.84	มาก
7. ศูนย์ดำเนินการควบคุม ติดตาม และนิเทศ การพัฒนาบุคลากรไว้อย่างจริงจัง	3.64	.91	มาก
8. ศูนย์ให้โอกาสบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ดำเนินการตามแผน	3.99	.79	มาก
9. ศูนย์มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบ โครงการพัฒนาบุคลากร	3.83	.89	มาก
10. ศูนย์พิจารณาคัดเลือกคณะทำงานพัฒนาบุคลากร	3.73	.91	มาก

ที่มีความเข้าใจสามารถดำเนินการได้ถูกต้อง			
11. ศูนย์จัดอบรมให้ความรู้กับคณะทำงานที่รับผิดชอบ โครงการเพื่อกระตุ้นความสนใจ	3.65	.94	มาก
รวม	3.69	.67	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่ง คือ การให้โอกาสบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน และอันดับสุดท้าย คือ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามปฏิทินปฏิบัติงาน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ศูนย์มีการติดตามและประเมินผล หลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากรใหม่ ๆ	3.48	.93	ปานกลาง
2. ศูนย์มีการติดตามและประเมินผล หลังจากบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนากลับไปปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง	3.34	.94	ปานกลาง
3. ศูนย์ได้ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	3.44	.85	ปานกลาง
4. ศูนย์ได้ออกแบบการติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.33	.86	ปานกลาง
5. ศูนย์ได้วิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและความสัมฤทธิ์ผลของโครงการพัฒนาบุคลากร	3.35	.90	ปานกลาง
6. ศูนย์มีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารได้รับทราบ	3.48	.90	ปานกลาง
7. ศูนย์ได้ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการและทันสมัย	3.46	.83	ปานกลาง
8. ศูนย์นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจพัฒนาบุคลากร ในครั้งต่อไป	3.66	.87	มาก

9. ศูนย์นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน พัฒนาบุคลากร ในครั้งต่อไป	3.74	.89	มาก
รวม	3.48	.79	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่ง คือ การนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป และอันดับสุดท้าย คือ การออกแบบติดตามและประเมินผลที่เหมาะสม

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของ
ศูนย์บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในเขต ภาคกลาง

ภาพรวมกระบวนการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	3.90	.59	มาก
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร	3.61	.63	มาก
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.68	.67	มาก
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	3.48	.79	ปานกลาง
รวม	3.67	.60	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่ง คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และอันดับสุดท้าย คือ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการ
พัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง**

ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า การสนับสนุน
บรรยากาศในองค์การ มีความสัมพันธ์ กับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษาน
อกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ผลความสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับกระบวนการ
พัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง

บรรยากาศ องค์การ	กระบวนการ พัฒนาบุคลากร ในการพัฒนา บุคลากร	1. ด้านการหา ความจำเป็น ในการพัฒนา บุคลากร	2. ด้านการ วางแผน พัฒนา บุคลากร	3. ด้านการ ดำเนินการ พัฒนา บุคลากร	4. ด้านการ ติดตามและ ประเมินผล การพัฒนา บุคลากร	รวม กระบวนการ การพัฒนา บุคลากร
1. ด้านการบังคับบัญชา		.552*	.498*	.563*	.481*	.586*
2. ด้านขวัญและกำลังใจ		.681*	.577*	.620*	.504*	.661*
3. ด้านสภาพแวดล้อม		.812*	.643*	.684*	.509*	.730*
องค์การ						
รวมบรรยากาศองค์การ		.773*	.644*	.697*	.553*	.740*

* $P < .05$

จากตาราง 13 พบว่า บรรยากาศในองค์การ และกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างการสนับสนุน
บรรยากาศองค์กร กับ กระบวนการพัฒนาบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.837	1	12.837	117.569	.000*
Residual	10.591	97	.109		
รวม	23.427	98			

จากตาราง 14 พบว่า ค่านัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ
ที่กำหนดไว้ที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่ บรรยากาศ
องค์กร มีความสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ตาราง 15 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์กร กับ
กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R)	ค่าสัมประสิทธิ์ ของการกำหนด (R ²)	ค่าสัมประสิทธิ์ของการ กำหนดเมื่อมีการปรับตาม จำนวนตัวแปรอิสระแล้ว (Adjusted R ²)	ค่าความคลาดเคลื่อนของ การประมาณค่า (Std. Error of the Estimate)
.740	.548	.543	.3304

จากตาราง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปร การสนับสนุน
บรรยากาศองค์กร กับ กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง
ซึ่งหมายความว่าถ้าค่าตัวแปรการสนับสนุนบรรยากาศองค์กรเพิ่มขึ้น ค่าตัวแปรกระบวนการ
พัฒนาบุคลากรจะมีมากขึ้นด้วย และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด เมื่อมีการปรับตาม

จำนวนตัวแปรอิสระแล้ว (Adjusted R²) พบว่ามีค่าเท่ากับ .543 หมายความว่า ตัวแปรการสนับสนุน
บรรยากาศองค์การสามารถกำหนดความแปรปรวนในค่าของตัวแปรกระบวนการพัฒนาบุคลากร
ได้ประมาณร้อยละ 54

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา