

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลจาก โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบการบรรยายความเรียง ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 ตัวอย่าง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	\bar{X}	S.D.	Min	Max
อายุ	35.47	7.23	23.00	52.00

ข้อมูลทั่วไป	ค่าความถี่(คน)	ร้อยละ		
ระดับการศึกษา				
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	30.23		
2. ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	50	58.14		
3. สูงกว่าปริญญาตรี	10	11.63		
รวม	86	100.00		
ข้อมูลทั่วไป	\bar{X}	S.D.	Min	Max
รายได้	11912.09	5018.86	8,000.00	28,800.00
หนี้สิน	173255.80	290255.20	0.00	1,200,000.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	6.90	4.66	1.00	25.00
ข้อมูลทั่วไป	ค่าความถี่(คน)	ร้อยละ		
สถานภาพ				
1. โสด/หย่าร้าง	42	48.84		
2. สมรส	44	51.16		
รวม	86	100.00		
ประเภทของบุคลากร	ค่าความถี่(คน)	ร้อยละ		
1. พนักงานเทศบาล	32	37.21		
2. พนักงานจ้าง	54	62.79		
รวม	86	100.00		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป อายุต่ำสุดอยู่ที่ 23 ปี อายุสูงสุดอยู่ที่ 52 ปี และอายุโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 35.47 ปี

ระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.23 ระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 58.14 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63 ตามลำดับ

รายได้ต่ำสุดอยู่ที่ 8,000 บาท รายได้สูงสุดอยู่ที่ 28,800 บาท และรายได้โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 11,912.09 บาท

หนี้สินต่ำสุดคือ ไม่มีหนี้สิน หนี้สินสูงสุดอยู่ที่ 1,200,000 บาท และหนี้สิน โดยเฉลี่ย อยู่ที่ 173,255.80 บาท

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ 1 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดอยู่ที่ 25 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 6.90 ปี

สถานภาพโสด/หย่าร้าง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.84 สถานภาพสมรส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16

ประเภทของบุคลากร พนักงานเทศบาล จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 37.21 พนักงานจ้าง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 62.79

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจ้ว อำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจ้ว อำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมและ จำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจ้ว อำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. ด้านความพึงพอใจ	4.26	0.43	มากที่สุด
2. ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	4.38	0.33	มากที่สุด
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.49	0.37	มากที่สุด
รวม	4.38	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจ้ว อำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจ จากมากไปน้อย คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.49$) ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.38$) และ ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X}=4.26$)

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์จําแนกรายข้อของแต่ละด้าน

2.1.1 ด้านความพึงพอใจ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านความพึงพอใจจําแนกเป็นรายข้อ

ขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ขวัญ กำลังใจ
1. ความพอใจในหน่วยงานของท่าน	4.12	0.62	มาก
2. ความพอใจในอาชีพ ถึงแม้จะต้องเหนื่อยกับงานก็ตาม	4.20	0.72	มาก
3. ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน	4.22	0.58	มากที่สุด
4. ความพอใจในผู้บังคับบัญชาของท่าน	4.29	0.59	มากที่สุด
5. ความพอใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	4.35	0.57	มากที่สุด
6. ความพอใจในสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานของท่าน	4.38	0.58	มากที่สุด
รวม	4.26	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ในด้านความผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$) เมื่อจําแนกเป็นรายข้อ พบว่าขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ความพอใจในสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานของท่าน ($\bar{X}=4.38$) ความพอใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X}=4.35$) ความพอใจในผู้บังคับบัญชาของท่าน ($\bar{X}=4.29$) ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน ($\bar{X}=4.22$) ความพอใจในอาชีพ ถึงแม้จะต้องเหนื่อยกับงานก็ตาม ($\bar{X}=4.20$) ความพอใจในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X}=4.12$)

2.2.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ขวัญ กำลังใจ
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายของ หน่วยงาน	4.45	0.55	มากที่สุด
2. คิดว่าการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาของ หน่วยงานเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	4.50	0.55	มากที่สุด
3. การมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะทำให้ ผลงานออกมาดี	4.40	0.49	มากที่สุด
4. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.44	0.52	มากที่สุด
5. การสนองนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาจะทำให้การ พัฒนาหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย	4.42	0.50	มากที่สุด
6. โดยภาพรวมแล้วหน่วยงานแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลัง พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	4.16	0.59	มาก
7. การดำเนินนโยบายโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมช่วยให้หน่วยงาน มีความเจริญก้าวหน้า	4.34	0.63	มากที่สุด
8. การปฏิบัติงานในหน่วยเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความ สามารถ	4.33	0.58	มากที่สุด
รวม	4.38	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ในด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ คิดว่าการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา

ของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.50$) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตาม เป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.45$) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะทำให้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี ($\bar{X}=4.44$) การสนองนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาจะทำให้การพัฒนา หน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.42$) การมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน จะทำให้ผลงานออกมามี ($\bar{X}=4.40$) การดำเนินนโยบายโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมช่วยให้ หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X}=4.34$) การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}=4.33$) และโดยภาพรวมแล้วหน่วยงานแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนา ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.16$)

2.2.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญ กำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านจั่น อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านจั่น อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ขวัญ กำลังใจ
1. ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีหวังผลตอบแทน	4.42	0.52	มากที่สุด
2. ทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดตามที่หวังไว้	4.55	0.50	มากที่สุด
3. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายต่อความสามารถก็ยินดีที่จะทำ	4.59	0.49	มากที่สุด
4. ต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.56	0.50	มากที่สุด
5. ทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของท่าน	4.41	0.52	มากที่สุด
6. ต้องการให้เพื่อนร่วมงานของท่านร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน	4.43	0.52	มากที่สุด
รวม	4.49	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านจั่น อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านความสามัคคีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) เมื่อจำแนกเป็น

รายชื่อ พบว่าขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายต่อความสามารถท่านก็ยินดีที่จะทำ ($\bar{X}=4.59$) ต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.56$) ทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดตามที่หวังไว้ ($\bar{X}=4.55$) ต้องการให้เพื่อนร่วมงานของท่านร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน ($\bar{X}=4.43$) ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีหวังผลตอบแทน ($\bar{X}=4.42$) และทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถ ($\bar{X}=4.41$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 10 ด้าน ที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัวแปร คือ ขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์จากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนาย 17 ด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

3.1 คุณลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1.1 ตัวแปรที่มีการวิเคราะห์ระดับช่วง (Interval Scale) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) จำนวน 7 ตัวแปร คือ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) รายได้ 4) หนี้สิน 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพ และ 7) ประเภทบุคลากร และมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) จำนวน 10 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ 3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ปัจจัยด้านเงินเดือน 7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร 8) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 9) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ 10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาและตัวแปรตาม หลัก 1 ตัวแปร คือ ขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ รวมทั้งตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร คือ 1) ด้านความพึงพอใจ 2) ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรอิสระ

ที่	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	หน่วยวัด
1	เพศ	35.47	7.23	Nominal Scale
2	ระดับการศึกษา	1.81	0.62	Nominal Scale
3	รายได้	11912.09	5018.86	Nominal Scale
4	หนี้สิน	173255.80	290255.20	Nominal Scale
5	สถานภาพ	6.90	4.66	Nominal Scale
6	ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่	6.89	4.65	Nominal Scale
7	ประเภทรุคลากร	1.62	0.48	Nominal Scale
8	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.18	0.52	Interval Scale
9	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	4.34	0.46	Interval Scale
10	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.40	0.44	Interval Scale
11	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.34	Interval Scale
12	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.31	0.41	Interval Scale
13	ปัจจัยด้านเงินเดือน	4.39	0.44	Interval Scale
14	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	4.43	0.46	Interval Scale
15	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.31	0.49	Interval Scale
16	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.46	0.45	Interval Scale
17	ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.40	0.43	Interval Scale

3.2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธี Pearson Product Moment Correlation (1987) เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทาง

ตรงกันข้ามกัน หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูง

ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (คุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ, 2535 : 2)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001 – 0.500 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์
ค่อนข้างต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501 – 0.700 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ปาน
กลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้าง
สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi-collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2536 : 25)

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

3.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน (X_1, X_2, \dots, X_{17}) กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัวแปร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	Y
X ₁	1.000																	
X ₂	.058	1.000																
X ₃	.435**	.101	1.000															
X ₄	.367**	.163	.706**	1.000														
X ₅	.644**	.055	.624**	.354**	1.000													
X ₆	.262*	.020	.176	.210	.058	1.000												
X ₇	.220*	.117	.758**	.455**	.449**	.175	1.000											
X ₈	.144	.026	.118	.090	.041	.090	.148	1.000										
X ₉	.238*	.039	.068	.034	.150	.025	.020	.299**	1.000									
X ₁₀	.192	.176	.065	.229*	.050	.050	.019	.036	.363**	1.000								
X ₁₁	.136	.082	.058	.028	.048	.196	.051	.056	.229*	.392**	1.000							
X ₁₂	.196	.228	.089	.067	.141	.275*	.047	.217*	.257*	.006	.104	1.000						
X ₁₃	.190	.260*	.213*	.196	.233*	.264*	.119	.052	.155	.136	.209	.498**	1.000					
X ₁₄	.113	.149	.045	.062	.264*	.343**	.084	.063	.234*	.057	.230*	.406**	.488**	1.000				
X ₁₅	.098	.025	.100	.036	.051	.127	.099	.052	.071	.308**	.249*	.113	.078	.109	1.000			
X ₁₆	.031	.002	.203	.154	.052	.194	.200	.054	.256*	.356**	.103	.151	.192	.263*	.477**	1.000		
X ₁₇	.054	.110	.126	.032	.076	.035	.190	.015	.011	.243*	.024	.163	.212	.327**	.186	.441**	1.000	
Y	.121	.059	.004	.036	.131	.033	.041	.077	.083	.087	.003	.287**	.197	.190	.157	.212	.211	1.000

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 17 ตัวแปร ไม่มีคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.85 ส่วนคู่ตัวแปรอิสระอีก 17 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .002 ถึง .758 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับไม่สูงนัก โดยตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ประเภทบุคลากร(X_7) กับรายได้ (X_3) เท่ากับ .758

3.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือการวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multi-collinearity

เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง สร้างขึ้นเพื่อใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตราอันดับ (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งหากเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) หรือมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) จะต้องนำมาจัดการแปลงให้เป็นตัวแปรหุ่น (สัมพัทธ์ พันธุ์พฤษณ์, 2541 : 97)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง(Multiple Linear Regression Analysis) แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ตัวแปรตาม คือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ กับตัวแปรอิสระ จำนวน 17 ตัวคือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ หนี้สิน ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ สถานภาพ ประเภทบุคลากร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 10

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการนำไปเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 17 ตัว กับตัวแปรตาม

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) เป็นที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์

S.E. หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์

b หมายถึง ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปของคะแนนดิบ

Beta หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ

P-Value หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

a หมายถึง ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ (y)

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-Value
ค่าคงที่ (a)	3.012	0.652		4.621	0.000
อายุ(X ₁)	0.000	0.006	0.011	0.069	0.945
ระดับการศึกษา(X ₂)	0.016	0.070	0.029	0.231	0.818
รายได้(X ₃)	0.000	0.000	0.079	0.309	0.758
หนี้สิน(X ₄)	0.000	0.000	0.019	0.109	0.914
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(X ₅)	0.010	0.011	0.158	0.842	0.403
สถานภาพ(X ₆)	0.062	0.074	0.111	0.828	0.411
ประเภทบุคลากร(X ₇)	0.030	0.109	0.052	0.273	0.785
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X ₈)	0.048	0.065	0.088	0.740	0.462
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X ₉)	0.188	0.084	0.309	2.244	0.028*
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X ₁₀)	0.095	0.101	0.148	0.943	0.349
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X ₁₁)	0.049	0.109	0.060	0.454	0.651
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₁₂)	0.200	0.095	0.293	2.100	0.039*
ปัจจัยด้านเงินเดือน (X ₁₃)	0.015	0.093	0.023	0.159	0.874
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X ₁₄)	0.063	0.094	0.104	0.664	0.509
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X ₁₅)	0.015	0.074	0.027	0.203	0.840
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X ₁₆)	0.079	0.095	0.125	0.826	0.411
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X ₁₇)	0.022	0.090	0.035	0.249	0.804

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$R = 0.457$$

$$R^2 = 0.209$$

จากตารางที่ 9 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 17 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ (y) เท่ากับ 0.457 ($R=0.457$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 17 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ก่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ 45.70

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 17 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ (y) เท่ากับ 0.209 ($R^2=0.209$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 17 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ได้ ร้อยละ 20.90

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_9 , Beta =0.309)

3.2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{12} , Beta =0.293)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_9) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์สูงขึ้น 0.309 หน่วย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{12}) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วยจะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์เปลี่ยนแปลงไป 0.293 โดยตัวแปรทั้งสองตัวร่วมกันพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 20.09 ($R^2=0.209$)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 3.012 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_{17}(x_{17})$

แทนค่าในสูตร $Y = 3.012 + .000X_1 + .016X_2 + .000X_3 + .000X_4 + .010X_5 + .062X_6 + .030X_7 + .048X_8 + 0.188X_9 + .095X_{10} + .049X_{11} + .200X_{12} + .015X_{13} + .063X_{14} + .015X_{15} + .079X_{16} + .022X_{17}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_{17}Z_{17}$

แทนค่าในสูตร $Z = .011Z_1 + .029Z_2 + .079Z_3 + .019Z_4 + .158Z_5 + .111Z_6 + .052Z_7 + .088Z_8 + .309Z_9 + .148Z_{10} + .060Z_{11} + .293Z_{12} + .023Z_{13} + .104Z_{14} + .027Z_{15} + .125Z_{16} + .035Z_{17}$

เมื่อ Y และ $Z =$ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านจั่ว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 15 ตัวแปร 'ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุ (X_1) ระดับการศึกษา (X_2) รายได้ (X_3) หนี้สิน (X_4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (X_5) สถานภาพ (X_6) ประเภทบุคลากร (X_7) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_8) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_{10}) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_{11}) ปัจจัยด้านเงินเดือน (X_{13}) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_{14}) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_{15}) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{16}) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{17})

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านความพึงพอใจ(y_1)

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-Value
ค่าคงที่ (a)	1.754	0.968		1.812	0.074
อายุ(X_1)	0.002	0.009	0.030	0.189	0.851
ระดับการศึกษา(X_2)	0.091	0.104	0.106	0.877	0.384
รายได้(X_3)	0.000	0.000	0.183	0.738	0.463
หนี้สิน(X_4)	0.000	0.000	0.086	0.513	0.609
ระยะเวลารับราชการ(X_5)	0.014	0.017	0.147	0.805	0.424
สถานภาพ(X_6)	0.083	0.111	0.098	0.754	0.454
ประเภทบุคลากร(X_7)	0.208	0.161	0.237	1.290	0.201
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_8)	0.132	0.096	0.161	1.380	0.172
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_9)	0.300	0.125	0.322	2.407	0.019*
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_{10})	0.174	0.150	0.177	1.158	0.251
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_{11})	0.114	0.162	0.091	0.705	0.483
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{12})	0.168	0.142	0.161	1.187	0.239
ปัจจัยด้านเงินเดือน (X_{13})	0.163	0.137	0.170	1.186	0.240
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_{14})	0.073	0.140	0.079	0.517	0.607
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_{15})	0.160	0.110	0.185	1.449	0.152
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{16})	0.016	0.141	0.017	0.112	0.911
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{17})	0.014	0.133	0.015	0.108	0.914

หมายเหตุ R = 0.499

$R^2 = 0.249$

จากตารางที่ 10 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านความพึงพอใจ (y_1) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 17 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านพึงพอใจ (y_1) เท่ากับ 0.499 ($R=0.499$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 17 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ 49.90

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 17 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความพึงพอใจ(y_1) เท่ากับ 0.249 ($R^2 =0.249$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 17 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านความพึงพอใจ(y_1)ได้ร้อยละ 24.90

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านความพึงพอใจ(y_1) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_9 , Beta = .322)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความพึงพอใจ(y_1) มากที่สุดคือปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_9) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วยจะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์สูงขึ้น .322 หน่วย

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.754 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_{17}(x_{17})$

แทนค่าในสูตร $Y = 1.754 + .002X_1 + .091X_2 + .000X_3 + .000X_4 + .014X_5 + .083X_6 + .208X_7 + .132X_8 + .300X_9 + .174X_{10} + .114X_{11} + .168X_{12} + .163X_{13} + .073X_{14} + .160X_{15} + .016X_{16} + .014X_{17}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_{22}Z_{22}$
แทนค่าในสูตร $Z = .030Z_1 + .106Z_2 + .183Z_3 + .086Z_4 + .147Z_5 + .098Z_6 + .237Z_7 + .161Z_8 + .322Z_9 + .177Z_{10} + .091Z_{11} + .161Z_{12} + .170Z_{13} + .079Z_{14} + .185Z_{15} + .017Z_{16} + .015Z_{17}$

เมื่อ Y และ Z =ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านความพึงพอใจ

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 16 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุ (X_1) ระดับการศึกษา(X_2) รายได้(X_3) หนี้สิน(X_4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(X_5) สถานภาพ(X_6) ประเภทบุคลากร(X_7) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_8) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ(X_{10})ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_{11}) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{12}) ปัจจัยด้านเงินเดือน (X_{13}) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_{14}) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_{15}) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{16}) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{17})



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน (y_2)

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-Value
ค่าคงที่ (a)	3.408	0.790		4.316	0.000
อายุ(X_1)	0.009	0.008	0.207	1.230	0.223
ระดับการศึกษา(X_2)	0.015	0.085	0.022	0.174	0.863
รายได้(X_3)	0.000	0.000	0.136	0.519	0.606
หนี้สิน(X_4)	0.000	0.000	0.135	0.765	0.447
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_5)	0.011	0.014	0.155	0.807	0.422
สถานภาพ(X_6)	0.002	0.090	0.002	0.017	0.986
ประเภทบุคลากร(X_7)	0.038	0.131	0.057	0.293	0.771
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_8)	0.031	0.078	0.048	0.393	0.696
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_9)	0.155	0.102	0.214	1.521	0.133
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_{10})	0.082	0.122	0.108	0.669	0.506
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_{11})	0.027	0.132	0.028	0.205	0.838
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{12})	0.261	0.115	0.324	2.263	0.027*
ปัจจัยด้านเงินเดือน (X_{13})	0.036	0.112	0.049	0.323	0.748
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_{14})	0.018	0.114	0.025	0.155	0.877
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_{15})	0.103	0.090	0.153	1.141	0.258
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{16})	0.162	0.115	0.219	1.405	0.165
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{17})	0.014	0.109	0.018	0.126	0.900

หมายเหตุ R=0.410 $R^2=0.168$

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 17 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน (y_2) เท่ากับ 0.410 ($R=0.410$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 17 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ 41.10

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 17 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน (y_2) เท่ากับ 0.168 ($R^2 = 0.168$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 17 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน (y_2) ได้ร้อยละ 16.80

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน (y_2) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ตัวแปรสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{12}) Beta = .324

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน (y_2) คือปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{12}) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์สูงขึ้น .324 หน่วย

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 3.408 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_{17}(x_{17})$

แทนค่าในสูตร $Y = 3.408 + .009X_1 + .015X_2 + .000X_3 + .000X_4 + .011X_5 + .002X_6 + .038X_7 + .031X_8 + .155X_9 + .082X_{10} + .027X_{11} + .261X_{12} + .036X_{13} + .018X_{14} + .103X_{15} + .162X_{16} + .014 X_{17}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_{17}Z_{17}$

$$\text{แทนค่าในสูตร } Z = .207Z_1 + .022Z_2 + .136Z_3 + .135Z_4 + .155Z_5 + .002Z_6 + .057Z_7 + \\ .048Z_8 + .214Z_9 + .108Z_{10} + .028Z_{11} + .324Z_{12} + .049Z_{13} + .025Z_{14} + .153Z_{15} + .219Z_{16} + .018 \\ Z_{17}$$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 16 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุ (X_1) ระดับการศึกษา (X_2) รายได้ (X_3) หนี้สิน (X_4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (X_5) สถานภาพ (X_6) ประเภทบุคลากร (X_7) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_8) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_9) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_{10}) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_{11}) ปัจจัยด้านเงินเดือน (X_{13}) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_{14}) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_{15}) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{16}) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{17})



ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (y_3)

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-Value
ค่าคงที่ (a)	3.874	0.921		4.208	0.000
อายุ(X_1)	0.006	0.009	0.123	0.710	0.480
ระดับการศึกษา(X_2)	0.057	0.099	0.076	0.580	0.564
รายได้(X_3)	0.000	0.000	0.267	0.988	0.327
หนี้สิน(X_4)	0.000	0.000	0.021	0.115	0.909
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่(X_5)	0.004	0.016	0.050	0.250	0.803
สถานภาพ(X_6)	0.100	0.105	0.134	0.951	0.345
ประเภทบุคลากร(X_7)	0.081	0.153	0.105	0.525	0.601
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_8)	0.020	0.091	0.027	0.216	0.830
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_9)	0.110	0.119	0.135	0.930	0.355
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_{10})	0.030	0.143	0.035	0.212	0.833
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_{11})	0.061	0.154	0.056	0.399	0.691
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{12})	0.171	0.135	0.188	1.271	0.208
ปัจจัยด้านเงินเดือน (X_{13})	0.083	0.131	0.098	0.632	0.529
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_{14})	0.098	0.133	0.122	0.735	0.465
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_{15})	0.012	0.105	0.016	0.114	0.909
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{16})	0.090	0.134	0.107	0.668	0.506
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{17})	0.039	0.127	0.045	0.306	0.760

หมายเหตุ R = 0.340

$R^2 = 0.115$

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (y_3) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) พบว่า

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 17 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจั่ว อำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านแรงจูงใจไฟฟ้สัมฤทธิ์ (y_3) เท่ากับ 0.340 ($R=0.340$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 17 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจั่ว อำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำคือ ร้อยละ 34.00

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 17 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจั่ว อำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านแรงจูงใจไฟฟ้สัมฤทธิ์ (y_3) เท่ากับ 0.115 ($R^2 = 0.115$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 17 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจั่ว อำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านแรงจูงใจไฟฟ้สัมฤทธิ์ (y_3) ได้ร้อยละ 11.50

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บุคลากรเทศบาลตำบลนาจั่ว อำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านแรงจูงใจไฟฟ้สัมฤทธิ์ (y_3) ทั้ง 17 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ อายุ (X_1) ระดับการศึกษา (X_2) รายได้ (X_3) หนี้สิน (X_4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (X_5) สถานภาพ (X_6) ประเภทบุคลากร (X_7) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_8) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_9) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_{10}) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_{11}) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{12}) ปัจจัยด้านเงินเดือน (X_{13}) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_{14}) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_{15}) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{16}) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_{17})

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 3.874 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) \dots b_{22}(x_{22})$

แทนค่าในสูตร $Y = 3.874 + .006X_1 + 0.057X_2 + .000X_3 + .000X_4 + .004X_5 + .100X_6 + .081X_7 + .020X_8 + .110X_9 + .030X_{10} + .061X_{11} + .171X_{12} + .083X_{13} + .098X_{14} + .012X_{15} + .090X_{16} + .039X_{17}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots B_{22}Z_{22}$

$$\text{แทนค่าในสูตร } Z = .123Z_1 + .076Z_2 + .267Z_3 + .021Z_4 + .050Z_5 + .134Z_6 + .105Z_7 \\ + .027Z_8 + .135Z_9 + .035Z_{10} + .056Z_{11} + .188Z_{12} + .098Z_{13} + .122Z_{14} + .016Z_{15} + .107Z_{16} + \\ .045Z_{17}$$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ 13 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีโบนัสประจำปี	24
2. ควรมีสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัว	9
3. ควรมีการจัดท่องเที่ยวประจำปีให้ครอบครัวของบุคลากร	4
4. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน	3
5. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ควรมีโบนัสประจำปี จำนวน 24 คน ควรมีสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัว จำนวน 9 คน ควรมีการจัดท่องเที่ยวประจำปีให้ครอบครัวของบุคลากร จำนวน 4 คน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน จำนวน 3 คน ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 2 คน ดังนี้

1. ควรมีโบนัสประจำปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ เทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรจัดสรรกำไรส่วนหนึ่งไว้สำหรับจ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน ตามสัดส่วนของอัตราเงินเดือนของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อ

บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ควร มีสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัว บุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีรายได้จากการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน ซึ่งปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมก็มีการเปลี่ยนแปลงมาก จึงทำให้เงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนไม่ค่อยเพียงพอกับรายจ่ายซึ่งมาจากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว เทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร ซึ่งอาจจะช่วยลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรได้เพียงเล็กน้อย แต่จะเกิดประโยชน์ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากร

3. ควร มีการจัดท่องเที่ยวประจำปีให้ครอบครัวของบุคลากร บุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความรับผิดชอบสูง ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะของงานที่ทำ ต้องมีการวางแผนและควบคุมทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และตรงตามเวลา เมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ประจำเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน บุคลากรจะเกิดความเมื่อยล้า และเหนื่อยหน่าย ฉะนั้นในวันหยุดสุดสัปดาห์ ควรจัดสวัสดิการการท่องเที่ยวให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน อันจะเกิดต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

4. ควร ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน เป็นตัวที่จะช่วยกระตุ้น ให้บุคลากรเกิดกำลังใจในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ไป ทั้งยังเป็นการให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ดังนั้น เทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรพิจารณาในช่วงที่ว่างจากการทำงานจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดแข่งขันกีฬาระหว่างบุคลากร การจัดเลี้ยงอาหารกับบุคลากร เป็นรางวัลให้บุคลากรเหล่านั้น ที่ได้ทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงาน

5. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาของ เทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรมีความยุติธรรม โปร่งใส ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่ตั้งใจทำงาน อันจะเป็นผลต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์