

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบการบรรยายความเรียง ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 ตัวอย่าง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
1. ชาย	74	44.80
2. หญิง	91	55.20
<b>ช่วงอายุ</b>		
1. อายุ 18 - 29 ปี	24	14.50
2. อายุ 30 - 39 ปี	82	49.70
3. อายุ 40 - 49 ปี	40	24.20
4. อายุ 50 ปีขึ้นไป	19	11.50
<b>ระดับการศึกษา</b>		
1. ต่ำกว่า ม.6 หรือ ปว.ช.	13	7.90
2. ม.6, ปว.ช., ปว.ส. หรือเทียบเท่า	36	21.80
3. ปริญญาตรี	88	53.30
4. ปริญญาโท หรือ สูงกว่า	28	17.00
<b>ประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น</b>		
1. พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ	65	39.40
2. พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง	100	60.60
<b>รวม</b>	<b>165</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 165 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.20 ช่วงอายุ ส่วนใหญ่ อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.70 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.30 และประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง/ลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 60.60 ตามลำดับ

## ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. ด้านความผูกพันกับองค์กร	3.90	0.55	มาก
2. ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	3.92	0.55	มาก
3. ด้านความสามัคคี	3.67	0.69	ปานกลาง
รวม	3.83	0.55	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจจากมากไปน้อย คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.92$ ) และด้านความผูกพันกับองค์กร ( $\bar{X} = 3.90$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสามัคคี ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน

1.1 ด้านความผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขต  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความผูกพันกับ  
องค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	3.87	0.93	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยความสบายใจ	3.81	0.71	มาก
3. ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปจน กว่าจะเกษียณอายุ	4.10	0.84	มาก
4. ท่านเห็นว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่ทุกคน ต้องร่วมกันแก้ไข	3.96	0.96	มาก
5. ท่านจะไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ถึงแม้จะได้ รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.57	0.85	ปานกลาง
6. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	4.12	0.89	มาก
รวม	3.90	0.55	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความผูกพันกับองค์กร โดยรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านได้ใช้ความรู้  
ความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.12$ ) ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปจนกว่าจะ  
เกษียณอายุ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ท่านเห็นว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข  
( $\bar{X} = 3.96$ ) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.87$ )  
และท่านปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยความสบายใจ ( $\bar{X} = 3.81$ ) อยู่ในระดับ  
ปานกลาง 1 ข้อ คือท่านจะไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า  
( $\bar{X} = 3.57$ ) ตามลำดับ

## 2.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นเขตใน  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเจตคติในการ  
ปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
7. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าหมายขององค์กร	4.10	0.93	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่มีความเครียดและได้รับการยกย่อง	3.88	0.91	มาก
9. ท่านมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลงานออกมาดี	3.45	0.72	ปานกลาง
10. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่	4.17	0.89	มาก
11. ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ของผู้บริหารเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่เกิดผลดีต่อส่วนรวม	4.21	0.73	มาก
12. องค์กรแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปใน ทิศทางที่ถูกต้อง	3.84	0.81	มาก
13. องค์กรมีการดำเนินนโยบายโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า	3.84	0.81	มาก
14. การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ ท้าทายความรู้ความสามารถ	3.90	0.77	มาก
รวม	3.92	0.55	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก  
7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน  
ตามนโยบายของผู้บริหาร เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่เกิดผลดีต่อส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.21$ ) ท่านมีความ  
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.17$ ) ท่านมีความมุ่งมั่น

ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.10$ ) การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.90$ ) ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่มีความท้าทายและได้รับการยกย่อง ( $\bar{X} = 3.88$ ) องค์กรแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.84$ ) และองค์กรมีการดำเนินนโยบายโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.84$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง คือท่านมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจึงทำให้ผลงานออกมาดี ( $\bar{X} = 3.45$ ) ตามลำดับ

### 2.3 ด้านความสามัคคี

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสามัคคี จำแนกเป็นรายชื่อ

ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
15. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข	3.90	00.85	มาก
16. เมื่อการปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ บุคลากรในหน่วยงานต่างยินดี และยกย่องให้เกียรติกัน	3.70	0.85	ปานกลาง
17. ท่านได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.70	0.94	ปานกลาง
18. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	3.35	0.99	ปานกลาง
29. ท่านมีความตั้งใจช่วยเหลือปัญหา เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร	3.68	0.84	ปานกลาง
รวม	3.67	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสามัคคีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 1 ข้อ คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข

( $\bar{X} = 3.90$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือเมื่อ การปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ บุคลากรในหน่วยงานต่างยินดี และยกย่องให้เกียรติกัน ( $\bar{X} = 3.70$ ) ท่านได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ท่านมีความตั้งใจช่วยแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.68$ ) และท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.35$ )

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 10 ด้าน ที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จากตัวแปร 10 ด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

#### 1. คุณลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- 1.1 ตัวแปรที่มีการวิเคราะห์ระดับช่วง (Interval Scale) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นมาตราอันตรภาค (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 10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาและตัวแปรตาม หลัก 1 ตัวแปร คือ ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมทั้งตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร คือ 1) ด้านความผูกพันกับองค์กร 2) ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความสามัคคี



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

ที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	หน่วยวัด
1	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.63	0.75	5 ระดับ
2	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	3.31	0.62	5 ระดับ
3	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.55	0.67	5 ระดับ
4	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.67	5 ระดับ
5	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.33	0.82	5 ระดับ
6	ปัจจัยด้านเงินเดือน	3.24	0.72	5 ระดับ
7	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	3.40	0.65	5 ระดับ
8	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.60	0.65	5 ระดับ
9	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.56	0.87	5 ระดับ
10	ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.60	0.69	5 ระดับ

### 1.2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธี Pearson Product Moment Correlation เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกันหรือกลับกัน กล่าวคือถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง 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 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์  
ปานกลาง



ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์

ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multicollinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. 2536 : 25)

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 10 ตัว กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัวแปร ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (y)	ตัวแปรอิสระ (x)	ชื่อตัวแปรอิสระ	Pearson's (r)	P-Value
ขวัญกำลังใจ ของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ในเขต องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง ชัย จังหวัด กาฬสินธุ์	X <sub>1</sub>	ปัจจัยด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	.784	.000*
	X <sub>2</sub>	ปัจจัยด้านการยอมรับ นับถือ	.538	.000*
	X <sub>3</sub>	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	.521	.000*
	X <sub>4</sub>	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	.812	.000*
	X <sub>5</sub>	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	.535	.000*
	X <sub>6</sub>	ปัจจัยด้านเงินเดือน	.274	.000*
	X <sub>7</sub>	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	.399	.000*
	X <sub>8</sub>	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากร	.271	.000*
	X <sub>9</sub>	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	.223	.004*
	X <sub>10</sub>	ปัจจัยด้านการปกครองบังคับ บัญชา	.296	.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) ดังนี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้ง 10 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (r = .812)
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (r = .784)
3. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (r = .538)
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (r = .535)
5. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (r = .521)
6. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (r = .399)
7. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (r = .296)
8. ปัจจัยด้านเงินเดือน (r = .274)
9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (r = .271)
10. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (r = .223)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัวแปร กับตัวแปรตาม  $Y_1, Y_2, Y_3$  ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's และ P-Value เหมือนกันกับตัวแปรตาม Y

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน ( $X_1, X_2, \dots, X_{10}$ ) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>
X <sub>1</sub>	1.000									
X <sub>2</sub>	.482*	1.000								
X <sub>3</sub>	.519*	.517*	1.000							
X <sub>4</sub>	.760*	.506*	.678*	1.000						
X <sub>5</sub>	.398*	.397*	.532*	.473*	1.000					
X <sub>6</sub>	.054	.271*	.296*	.207*	.526*	1.000				
X <sub>7</sub>	.204*	.480*	.232*	.308*	.478*	.712*	1.000			
X <sub>8</sub>	.113	.357*	.149	.216*	.293*	.625*	.733*	1.000		
X <sub>9</sub>	.122	.419*	.293*	.268*	.377*	.567*	.626*	.482*	1.000	
X <sub>10</sub>	.149	.320*	.257*	.306*	.458*	.670*	.661*	.778*	.600*	1.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปร ไม่มีคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.85 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .122 ถึง .778 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับไม่สูงนัก โดยตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_9$ ) กับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $X_{10}$ ) เท่ากับ .778

### 1.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือการวิเคราะห์หาผล หรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตาม หรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบดูว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multi-collinearity

เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง สร้างขึ้นเพื่อใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งหากเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) หรือมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) จะต้องนำมาจัดการแปลงให้เป็นตัวแปรหุ่น (สัมพัทธ์ พันธุ์ฤกษ์, 2541 : 97) ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
ตัวแปรตาม y	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตามตัวแปรย่อย( $y_1, y_2, y_3$ )	มาตรา อันตรภาค
ตัวแปรอิสระ X <sub>1</sub>	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตรา อันตรภาค
X <sub>2</sub>	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตรา อันตรภาค
X <sub>3</sub>	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตรา อันตรภาค
X <sub>4</sub>	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตรา อันตรภาค
X <sub>5</sub>	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตรา อันตรภาค
X <sub>6</sub>	ปัจจัยด้านเงินเดือน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตรา อันตรภาค
X <sub>7</sub>	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตรา อันตรภาค
X <sub>8</sub>	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตรา อันตรภาค
X <sub>9</sub>	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตรา อันตรภาค
X <sub>10</sub>	ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับขวัญกำลังใจ 5 ระดับ	มาตรา อันตรภาค

การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ตัวแปรตาม คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์กับตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัวคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 13 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการนำไปเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว กับตัวแปรตาม

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

S.E. หมายถึง ค่าความคาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์

b หมายถึง ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปของคะแนนดิบ

Beta หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ

P - Value หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

a หมายถึง ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (y)

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	0.876	0.158		5.559	0.000*
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X <sub>1</sub> )	0.259	0.044	0.354	5.861	0.000*
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X <sub>2</sub> )	0.097	0.046	0.110	2.113	0.036*
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X <sub>3</sub> )	-0.135	0.048	-0.164	-2.839	0.005*
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X <sub>4</sub> )	0.427	0.056	0.521	7.602	0.000*
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X <sub>5</sub> )	0.105	0.036	0.156	2.921	0.004*
ปัจจัยด้านเงินเดือน (X <sub>6</sub> )	0.082	0.049	0.108	1.696	0.092
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X <sub>7</sub> )	0.078	0.061	0.092	1.282	0.202
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X <sub>8</sub> )	0.029	0.060	0.035	0.490	0.625
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X <sub>9</sub> )	-0.067	0.034	-0.105	-1.978	0.040*
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (X <sub>10</sub> )	-0.062	0.056	-0.078	-1.110	0.269

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.888

R<sup>2</sup> = 0.788

จากตารางที่ 11 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้



1. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ( $y$ ) เท่ากับ 0.888 ( $R = 0.888$ ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง คือ ร้อยละ 88.80

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ( $y$ ) เท่ากับ 0.788 ( $R^2 = 0.788$ ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 78.80

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดได้ไปหาน้อย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$  Beta = .521)

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_9$  Beta = .368)

3.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_1$  Beta = .354)

3.4 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_3$  Beta = -.164)

3.5 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_2$  Beta = .110)

3.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_5$  Beta = -.105)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ สูงขึ้น .521 หน่วย รองลงมา คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_9$ ) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน ( $X_5$ ) ตามลำดับ และเมื่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เปลี่ยนแปลงไป .368 , .345 , -.164, .110 และ -.105 ตามลำดับ

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ .876 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ  $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_{10}(x_{10})$

แทนค่าในสูตร  $Y = .876 + .259 X_1 + .097 X_2 + (-.135 X_3) + .427 X_4 + .105 X_5 + (-.082 X_6) + .078 X_7 + .029 X_8 + (-.067 X_9) + (-.062 X_{10})$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + B_3 Z_3 + \dots + B_{10} Z_{10}$

แทนค่าในสูตร  $Z = .354 Z_1 + .110 Z_2 + (-.164) Z_3 + .521 Z_4 + .256 Z_5 + .128 Z_6 + .092 Z_7 + .035 Z_8 + (-.105) Z_9 + (-.080) Z_{10}$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 4 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $X_6$ ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_7$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $X_8$ ) และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $X_{10}$ )

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>ด้านความผูกพันกับองค์กร</b>	
1. ควรปรับปรุงการพิจารณา โบนัส สำหรับพนักงานที่ทำงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	10
2. ควรมีการปรับปรุงสำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม	5
3. ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน	5
4. ควรพัฒนาสิทธิสวัสดิการแก่พนักงานทั้งครอบครัว เช่น บ้านพัก รถรับส่งนักเรียน	2
5. ควรพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้มีความทันสมัย	2
<b>ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน</b>	
1. ควรปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น	3
2. ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานของพนักงาน	2
3. ควรยกย่องส่งเสริม หรือให้เกียรติพนักงาน	1
4. ควรมีการพัฒนาความรู้ และให้พนักงานมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	1
<b>ด้านความสามัคคี</b>	
1. เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดควรให้กำลังใจ และแนะนำการทำงานที่ถูกต้องให้สำเร็จ	4
2. ควรพัฒนามาตรฐานในการบริหารงานให้มีคุณภาพ บริหารจัดการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน สร้างประชาธิปไตยในองค์กร	4
3. ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นกันเอง	3
4. ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร	3

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

ด้านความผูกพันกับองค์กร ควรปรับปรุงการพิจารณา โบนัส สำหรับพนักงานที่ทำงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ควรมีการปรับปรุงสำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ควรพัฒนาสิทธิสวัสดิการแก่พนักงานทั้งครอบครัว เช่น บ้านพัก รถรับส่งนักเรียน ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน และควรพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้มีความทันสมัย

ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานของพนักงาน ควรยกย่องส่งเสริมหรือให้เกียรติพนักงาน และควรมีการพัฒนาความรู้ และให้พนักงานมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

ด้านความสามัคคี เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดควรให้กำลังใจ และแนะนำการทำงานที่ถูกต้องให้สำเร็จ ควรพัฒนามาตรฐานในการบริหารงานให้มีคุณภาพ บริหารจัดการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน สร้างประชาธิปไตยในองค์กร ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นกันเอง และควรส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร