

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะกล่าวถึงการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานก่อสร้างของสำนักงานช่าง เทศบาลนคร ปากเกร็ด โดยมีปัจจัย ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผล ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์

4.1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้าง

#### 4.1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n =32)

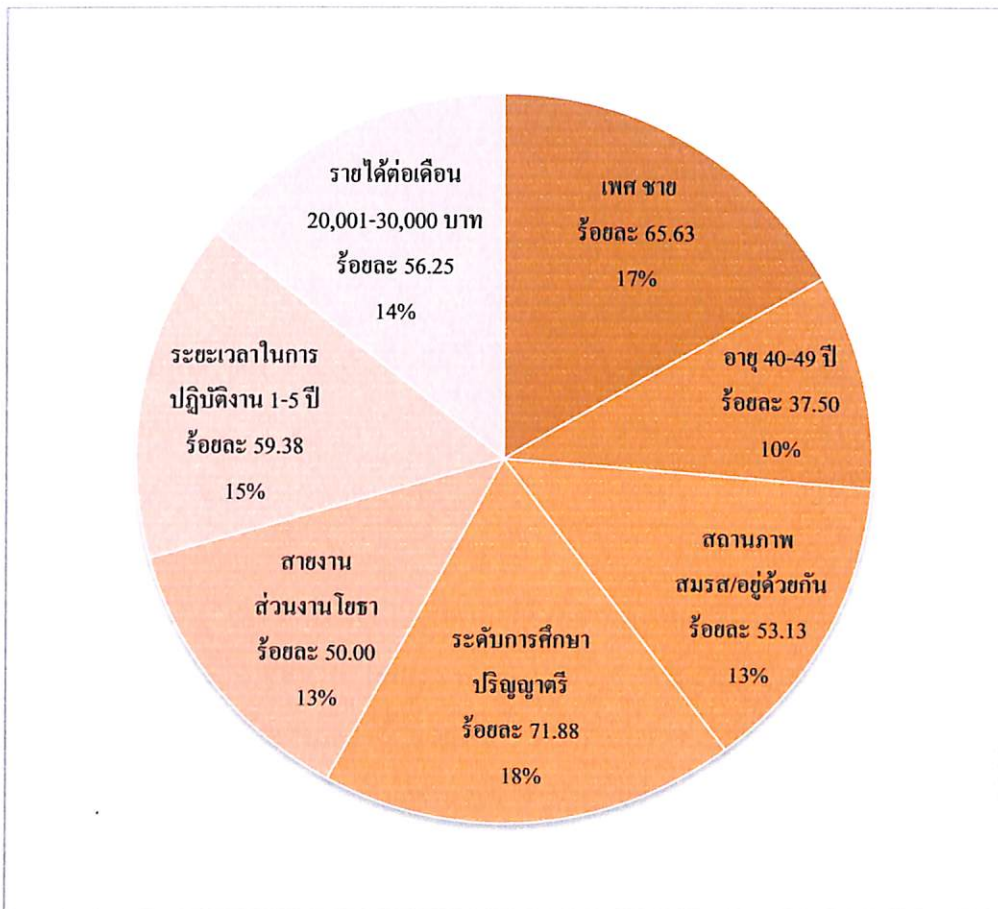
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	21	65.63
หญิง	11	34.38
<b>2. อายุ</b>		
18-28 ปี	6	18.75
29-39 ปี	8	25.00
40-49 ปี	12	37.50
50 ปีขึ้นไป	6	18.75
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	13	40.63
สมรส/อยู่ด้วยกัน	17	53.13
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	2	6.25

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 32)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2	6.25
ปริญญาตรี	23	71.88
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	7	21.88
<b>5. สายงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน</b>		
งานบริหารงานทั่วไป	4	12.50
ส่วนงานควบคุมการก่อสร้างอาคารและผังเมือง	5	15.63
ส่วนงานโยธา	16	50.00
งานดูแลรักษาकुคลองระบายน้ำ	3	9.38
งานป้องกันน้ำท่วม	4	12.50
<b>6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	3	9.38
1-5 ปี	19	59.38
6-10 ปี	7	21.88
10 ปีขึ้นไป	3	9.38
<b>7. รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	9.38
10,001-20,000 บาท	4	12.50
20,001-30,000 บาท	18	56.25
30,001-40,000 บาท	2	6.25
40,001-50,000 บาท	2	6.25
50,001 บาทขึ้นไป	3	9.38

จากการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่าในสถานการณ์ช่วงของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 65.63, อายุ ระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 37.50, สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 53.13, ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 71.88, สายงาน ส่วนโยธา ร้อยละ 50.00, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 59.38, รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 56.25 ดังภาพที่ 4.1



ภาพประกอบที่ 4.1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 4.2 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้าง

คุณภาพของบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้าง ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผล ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์

#### 4.2.1 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้าง

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพของบุคลากรมีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวม

คุณภาพของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	3.63	0.61	มาก
2. ด้านการดำเนินงาน	3.89	0.60	มาก
3. ด้านการควบคุม	3.23	0.88	ปานกลาง
4. ด้านการประเมินผล	2.98	0.71	ปานกลาง
5. ด้านความรู้	2.50	0.99	น้อย
6. ด้านความสามารถ	2.98	0.53	ปานกลาง
7. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	3.33	0.56	ปานกลาง
8. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.63	0.51	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.47</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมคุณภาพของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พบว่า ด้านการดำเนินงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.63 และ 3.63 ตามลำดับ การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผล และด้านความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33, 3.23, 2.98 และ 2.98 ตามลำดับ และการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์

การบริหารงานก่อสร้าง	ระดับคุณภาพ		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
<b>1. ด้านการวางแผน</b>			
1.1 ท่านมีการกำหนดนโยบายเป้าหมาย และทิศทางการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลอย่างชัดเจน	4.28	0.81	มากที่สุด
1.2 ท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.19	0.93	ปานกลาง
1.3 ท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน	4.25	0.84	มากที่สุด
1.4 ท่านมีการเตรียมพร้อมและมี มาตรการ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.34	0.75	มากที่สุด
1.5 ท่านมีการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารการก่อสร้างเมื่อเกิดปัญหา	3.16	0.95	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>
<b>2. ด้านการดำเนินงาน</b>			
2.1 ท่านมีการมอบหมายงานด้านการบริหารงานก่อสร้าง เป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	3.19	0.97	ปานกลาง
2.2 ท่านมีการลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและความไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด	4.19	0.86	มาก
2.3 ท่านมีการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ช่วยให้ทำงานด้านการบริหารก่อสร้างได้สะดวกและรวดเร็ว	4.28	0.81	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>
<b>3. ด้านการควบคุม</b>			
3.1 ท่านมีการควบคุมดูแลงานการบริหารก่อสร้างอย่างครอบคลุมและชัดเจน	3.19	0.93	ปานกลาง
3.2 ท่านมีมาตรการควบคุมดูแลประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารก่อสร้าง	3.22	1.01	ปานกลาง
3.3 ท่านมีการควบคุมดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารก่อสร้างตามแบบแผน	3.28	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การบริหารงานก่อสร้าง	ระดับคุณภาพ		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
<b>รวม</b>	<b>3.23</b>	<b>0.88</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>4. ด้านการประเมินผล</b>			
4.1 ท่านกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และถูกต้อง	3.19	0.93	ปานกลาง
4.2 ท่านมีการติดตามผลการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสม	3.38	0.91	ปานกลาง
4.3 ท่านมีผลงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ	3.19	0.97	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.98</b>	<b>0.71</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>5. ด้านความรู้</b>			
5.1 ท่านมีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ	2.38	1.10	น้อย
5.2 ท่านมีการแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา	2.44	1.05	น้อย
5.3 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานช่างตามที่ได้รับมอบหมาย	2.38	1.13	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.50</b>	<b>0.99</b>	<b>น้อย</b>
<b>6. ด้านความสามารถ</b>			
6.1 ท่านมีความสามารถในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	2.69	1.20	ปานกลาง
6.2 ท่านมีความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองตามกำหนดไว้	3.22	1.29	ปานกลาง
6.3 ท่านมีความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	2.69	1.06	ปานกลาง
6.4 ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน	2.81	1.12	ปานกลาง
6.5 ท่านมีความสามารถในการประสานงานร่วมกับองค์กรภายนอกได้เมื่อได้รับมอบหมายงาน	2.81	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การบริหารงานก่อสร้าง	ระดับคุณภาพ		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
<b>รวม</b>	<b>2.98</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>7. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน</b>			
7.1 ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ	3.38	1.16	ปานกลาง
7.2 ท่านมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	3.50	1.08	มาก
7.3 ท่านมีทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจนและครอบคลุม	3.13	1.07	ปานกลาง
7.4 ท่านมีทักษะในการคิดค้นเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอ	3.16	1.05	ปานกลาง
7.5 ท่านมีทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.38	1.04	ปานกลาง
7.6 ท่านมีทักษะในการสื่อสาร ประสานงาน หรือติดต่องานทั้งภายในและนอกองค์กรได้	3.66	1.18	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.56</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>8. ด้านมนุษยสัมพันธ์</b>			
8.1 ท่านสามารถร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นได้ดี	3.19	0.93	ปานกลาง
8.2 ท่านยอมรับและเปิด โอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ความคิดเห็น	4.25	0.84	มากที่สุด
8.3 ท่านมีกริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	4.34	0.75	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์

คุณภาพของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องการเตรียมพร้อมและมี มาตรการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารการก่อสร้างเมื่อเกิดปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.16

คุณภาพของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการดำเนินงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาช่วยให้งานด้านการบริหารก่อสร้างได้สะดวกและรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และการมอบหมายงานด้านการบริหารงานก่อสร้างเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.19

คุณภาพของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมินผล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องการติดตามผลการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่อง กำหนดระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และถูกต้อง และมีผลงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

คุณภาพของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ พบว่า อยู่ในระดับน้อย ในเรื่องการแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่องมีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานช่างตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38

คุณภาพของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความสามารถ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องมีความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองตามกำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่อง มีความสามารถในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง และมีความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

คุณภาพของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องมีทักษะในการสื่อสารประสานงาน หรือติดต่องานทั้งภายในและนอกองค์กรได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และค่าเฉลี่ย



ต่ำสุดในเรื่อง มีทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจนและครอบคลุม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

คุณภาพของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องมีกริยาทำทางที่สุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่องสามารถร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นได้ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

สมมติฐานการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีมีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพบุคลากร

$H_0$  : ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพบุคลากร

$H_1$  : ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีมีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพบุคลากร

4.2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Correlation) ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีกับระดับคุณภาพบุคลากร

**ตารางที่ 4.4** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีกับระดับคุณภาพบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี	จำนวน (n)	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r)	P-value
ด้านการวางแผน	32	.825 (**)	.000*
ด้านการดำเนินงาน	32	.613 (**)	.000*
ด้านการควบคุม	32	.787 (**)	.000*
ด้านการประเมินผล	32	.916 (**)	.000*
ด้านความรู้	32	.610 (**)	.000*
ด้านความสามารถ	32	.745 (**)	.000*
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	32	.721 (**)	.000*
ด้านมนุษยสัมพันธ์	32	.066	.720

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

\*\*ค่าความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผล กับระดับคุณภาพบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.825 0.787 0.916 ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้าง ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพบุคลากร และปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างด้านการดำเนินงาน ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน กับระดับคุณภาพบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.613 0.610 0.745 0.721 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้าง ด้านการดำเนินงาน ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพบุคลากร ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างด้านมนุษยสัมพันธ์กับระดับคุณภาพบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.066 แสดงว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.720 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้าง ด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพบุคลากร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างด้านการดำเนินงาน ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพบุคลากร ซึ่งหมายความว่าหากบุคลากรมีคุณภาพ ส่งผลให้การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีมีประสิทธิภาพดีไปด้วย

4.2.3 ในการหาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis (MRA) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยตัวแปร 8 ตัว ได้แก่

Y = การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

X<sub>1</sub> = ด้านการวางแผน

X<sub>2</sub> = ด้านการดำเนินงาน

X<sub>3</sub> = ด้านการควบคุม

X<sub>4</sub> = ด้านการประเมินผล

X<sub>5</sub> = ด้านความรู้

X<sub>6</sub> = ด้านความสามารถ

X<sub>7</sub> = ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานคุณภาพบุคลากรมีอิทธิพลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

H<sub>0</sub>: คุณภาพบุคลากร ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

H<sub>1</sub>: คุณภาพบุคลากรมีอิทธิพลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

Summary	Multiple R	R-Square	Adjusted R-Square	StErr of Estimate
	0.999	0.997	0.996	0.029

ANOVA Table	Degrees of Freedom	Sum of Squares	Mean of Squares	F-Ratio	p-Value
Explained	7	6.687	0.955	1152.103	<0.000
unexplained	24	0.020	0.001		

Regression Table	Coefficient	Standard Error	t-Value	p-Value	Confidence Interval 95%	
					Lower	Upper
ค่าคงที่	0.127	0.051	2.459	<0.022	0.020	0.233
X <sub>4</sub>	0.136	0.019	7.122	<0.000	0.096	0.175
X <sub>2</sub>	0.181	0.015	12.161	<0.000	0.151	0.212

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

Regression Table	Coefficient	Standard Error	t-Value	p-Value	Confidence Interval 95%	
					Lower	Lower
X <sub>7</sub>	0.195	0.016	12.391	<0.000	0.162	0.227
X <sub>6</sub>	0.127	0.016	8.019	<0.000	0.094	0.160
X <sub>1</sub>	0.210	0.023	9.212	<0.000	0.163	0.257
X <sub>5</sub>	0.088	0.009	10.286	<0.000	0.071	0.106
X <sub>3</sub>	0.030	0.014	2.197	<0.038	0.002	0.059

จากตารางที่ 4.5 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 0.127 + 0.136X_4 + 0.181X_2 + 0.195X_7 + 0.127X_6 + 0.210X_1 + 0.088X_5 + 0.030X_3$

ค่า b ของคุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผล = 0.136 หมายความว่า คุณภาพด้านการประเมินผลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีจะเพิ่มขึ้น 0.136 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า คุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผลส่งผลกระทบต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของคุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงาน = 0.181 หมายความว่า คุณภาพด้านการดำเนินงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีจะเพิ่มขึ้น 0.181 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า คุณภาพบุคลากรด้านดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของคุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน = 0.195 หมายความว่า คุณภาพด้านทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีจะเพิ่มขึ้น 0.195 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของคุณภาพบุคลากรด้านความสามารถ = 0.127 หมายความว่า คุณภาพด้านความสามารถเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีจะเพิ่มขึ้น 0.127 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า คุณภาพ

บุคลากรด้านความสามารถส่งผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของคุณภาพบุคลากรด้านการวางแผน = 0.210 หมายความว่า คุณภาพด้านการวางแผนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีจะเพิ่มขึ้น 0.210 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า คุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนส่งผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของคุณภาพบุคลากรด้านความรู้ = 0.088 หมายความว่า คุณภาพด้านความรู้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีจะเพิ่มขึ้น 0.088 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า คุณภาพบุคลากรด้านความรู้ส่งผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของคุณภาพบุคลากรด้านการควบคุม = 0.030 หมายความว่า คุณภาพด้านการควบคุมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีจะเพิ่มขึ้น 0.030 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า คุณภาพบุคลากรด้านการควบคุมส่งผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.2.4 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนมีตัวแปร 6 ตัว ได้แก่

$Y$  = คุณภาพบุคลากรด้านการวางแผน

$X_1$  = การกำหนดนโยบายเป้าหมาย และทิศทางการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลอย่างชัดเจน

$X_2$  = การกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน

$X_3$  = การกำหนดวิสัยทัศน์ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน

$X_4$  = การเตรียมพร้อมและมีมาตรการ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

$X_5$  = การจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารการก่อสร้างเมื่อเกิดปัญหา

สมมติฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการวางแผนมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการวางแผน

$H_0$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการวางแผน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการวางแผน

$H_1$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการวางแผนมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการวางแผน

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนงาน

Summary	Multiple R	R-Square	Adjusted R-Square	StErr of Estimate
	0.997	0.993	0.992	0.053

ANOVA Table	Degrees of Freedom	Sum of Squares	Mean of Squares	F-Ratio	p-Value
Explained	4	11.504	2.876	1022.576	<0.000
unexplained	27	0.076	0.003		

Regression Table	Coefficient	Standard Error	t-Value	p-Value	Confidence Interval 95%	
					Lower	Upper
ค่าคงที่	0.005	0.074	0.073	0.943	-0.146	0.233
$X_5$	0.203	0.033	6.202	<0.000	0.136	0.175
$X_3$	0.180	0.017	10.633	<0.000	0.145	0.212
$X_2$	0.400	0.034	11.786	<0.000	0.330	0.227
$X_4$	0.217	0.020	11.012	<0.000	0.177	0.160

จากตารางที่ 4.6 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 0.005 + 0.203X_5 + 0.180X_3 + 0.400X_2 + 0.217X_4$

$X_4$  = การเตรียมพร้อมและมีมาตรการ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ค่า b ของการปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารการก่อสร้างเมื่อเกิดปัญหา = 0.203 หมายความว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการบริหารการก่อสร้างเมื่อเกิดปัญหาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนจะเพิ่มขึ้น 0.203 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้าน

การบริหารการก่อสร้างเมื่อเกิดปัญหาส่งผลกระทบต่อคุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของการกำหนดควีสัยทัศน์ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน = 0.180 หมายความว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการกำหนดควีสัยทัศน์ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนจะเพิ่มขึ้น 0.180 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการกำหนดควีสัยทัศน์ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจนส่งผลกระทบต่อคุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน = 0.400 หมายความว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนจะเพิ่มขึ้น 0.400 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนส่งผลกระทบต่อคุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของการเตรียมพร้อมและมีมาตรการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ = 0.217 หมายความว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการเตรียมพร้อมและมีมาตรการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนจะเพิ่มขึ้น 0.217 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อคุณภาพบุคลากรด้านการวางแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.2.5 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงานมีตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

$Y$  = คุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงาน

$X_1$  = การมอบหมายงานด้านการบริหารงานก่อสร้างเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม

$X_2$  = การลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและความไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด

$X_3$  = การนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ช่วยให้ทำงานด้านการบริหารก่อสร้างได้สะดวกและรวดเร็ว

สมมติฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการดำเนินงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงาน

$H_0$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการดำเนินงานไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงาน

$H_1$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการดำเนินงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงาน

Summary	Multiple R	R-Square	Adjusted R-Square	StErr of Estimate
	0.966	0.932	0.925	0.163

ANOVA Table	Degrees of Freedom	Sum of Squares	Mean of Squares	F-Ratio	p-Value
Explained	3	10.279	3.426	128.784	<0.000
unexplained	28	0.745	0.027		

Regression Table	Coefficient	Standard Error	t-Value	p-Value	Confidence Interval 95%	
					Lower	Upper
ค่าคงที่	0.208	0.191	1.091	0.284	-0.183	0.599
$X_3$	0.512	0.068	7.512	<0.000	0.373	0.652
$X_1$	0.274	0.031	8.949	<0.000	0.211	0.336
$X_2$	0.146	0.064	2.270	<0.031	0.014	0.278

จากตารางที่ 4.7 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 0.208 + 0.512X_3 + 0.274X_1 + 0.146X_2$

ค่า b ของการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ช่วยให้ทำงานด้านการบริหารก่อสร้างได้สะดวกและรวดเร็ว = 0.512 หมายความว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ช่วยให้ทำงานด้านการบริหารก่อสร้างได้สะดวกและรวดเร็วเพิ่มขึ้น 1 หน่วยคุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงานจะเพิ่มขึ้น 0.512 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่



ทันสมัยมาใช้ช่วยให้ทำงานด้านการบริหารก่อสร้างได้สะดวกและรวดเร็วส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของการมอบหมายงานด้านการบริหารงานก่อสร้างเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม = 0.274 หมายความว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการมอบหมายงานด้านการบริหารงานก่อสร้างเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงานจะเพิ่มขึ้น 0.274 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการมอบหมายงานด้านการบริหารงานก่อสร้างเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของการลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและความไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด = 0.146 หมายความว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและความไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุดเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงานจะเพิ่มขึ้น 0.146 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและความไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุดส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.2.6 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านการควบคุมมีตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

$Y$  = คุณภาพบุคลากรด้านการควบคุม

$X_1$  = การควบคุมดูแลงานการบริหารก่อสร้างอย่างครอบคลุมและชัดเจน

$X_2$  = มาตรการควบคุมดูแลประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารก่อสร้าง

$X_3$  = การควบคุมดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารก่อสร้าง

ตามแบบแผน

สมมติฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการควบคุมมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการควบคุม

$H_0$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการควบคุมไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการควบคุม

$H_1$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการควบคุมมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการควบคุม

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านการควบคุม

Summary	Multiple R	R-Square	Adjusted R-Square	StErr of Estimate
	1.000	1.000	1	0.000

ANOVA Table	Degrees of Freedom	Sum of Squares	Mean of Squares	F-Ratio	p-Value
Explained	3	24.097	8.032	67527408180629300.000	<0.000
unexplained	28	0.000	0.000		

Regression Table	Coefficient	Standard Error	t-Value	p-Value	Confidence Interval 95%	
					Lower	Upper
ค่าคงที่	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000
X <sub>2</sub>	0.333	0.000	84106850.903	<0.000	0.333	0.333
X <sub>1</sub>	0.333	0.000	96802857.972	<0.000	0.333	0.333
X <sub>3</sub>	0.333	0.000	85038679.959	<0.000	0.333	0.333

จากตารางที่ 4.8 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 0.333X_1 + 0.333X_2 + 0.333X_3$

ค่า b ของมาตรการควบคุมดูแลประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารก่อสร้าง = 0.333 หมายความว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารการก่อสร้างเมื่อเกิดปัญหาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการควบคุมจะเพิ่มขึ้น 0.333 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องมาตรการควบคุมดูแลประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารก่อสร้างส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของการควบคุมดูแลงานการบริหารก่อสร้างอย่างครอบคลุมและชัดเจน = 0.333 หมายความว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการควบคุมดูแลงานการบริหารก่อสร้างอย่างครอบคลุมและชัดเจนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการควบคุมจะเพิ่มขึ้น 0.333 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการควบคุมดูแลงานการบริหารก่อสร้างอย่างครอบคลุมและชัดเจนส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า  $b$  ของการควบคุมดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารก่อสร้าง = 0.333 หมายความว่า การควบคุมดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารก่อสร้างเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการควบคุมจะเพิ่มขึ้น 0.333 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการควบคุมดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารก่อสร้างส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.2.7 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผลมีตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

$Y$  = คุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผล

$X_1$  = การกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และถูกต้อง

$X_2$  = การติดตามผลการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสม

$X_3$  = ผลงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ

สมมติฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประเมินผลมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผล

$H_0$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประเมินผล ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผล

$H_1$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประเมินผลมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผล

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผล

Summary	Multiple R	R-Square	Adjusted R-Square	StErr of Estimate	
	0.872	0.760	0.744	0.359	
ANOVA Table	Degrees of Freedom	Sum of Squares	Mean of Squares	F-Ratio	p-Value
Explained	2	11.813	5.906	45.933	<0.000

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ANOVA Table	Degrees of Freedom	Sum of Squares	Mean of Squares	F-Ratio	p-Value
unexplained	29	3.729	0.129		

Regression Table	Coefficient	Standard Error	t-Value	p-Value	Confidence Interval 95%	
					Lower	Upper
ค่าคงที่	0.439	0.273	1.611	0.118	-0.118	0.997
X <sub>2</sub>	0.480	0.080	5.964	<0.000	0.315	0.644
X <sub>3</sub>	0.289	0.076	3.821	<0.001	0.134	0.444

จากตารางที่ 4.9 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 0.439 + 0.480X_2 + 0.289X_3$

ค่า b ของการติดตามผลการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสม = 0.480 หมายความว่า การติดตามผลการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผลจะเพิ่มขึ้น 0.480 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการติดตามผลการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสมส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของผลงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ = 0.289 หมายความว่า ผลงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผลจะเพิ่มขึ้น 0.289 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องผลงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.8 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านความรู้มีตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

Y = คุณภาพบุคลากรด้านความรู้

X<sub>1</sub> = ความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ

X<sub>2</sub> = การแสวงหาความรู้ที่อยู่ตลอดเวลา

$X_3$  = ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานช่างตามที่ได้รับมอบหมาย

สมมติฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรู้มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความรู้

$H_0$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรู้ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความรู้

$H_1$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรู้มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความรู้

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านความรู้

Summary	Multiple R	R-Square	Adjusted R-Square	StErr of Estimate
	0.975	0.951	0.946	0.231

ANOVA Table	Degrees of Freedom	Sum of Squares	Mean of Squares	F-Ratio	p-Value
Explained	3	29.171	9.724	182.018	<0.000
unexplained	28	1.496	0.053		

Regression Table	Coefficient	Standard Error	t-Value	p-Value	Confidence Interval 95%	
					Lower	Upper
ค่าคงที่	0.220	0.111	1.987	0.057	-0.007	0.446
$X_1$	0.341	0.099	3.445	<0.002	0.138	0.544
$X_3$	0.425	0.058	7.365	<0.000	0.306	0.543
$X_2$	0.189	0.088	2.154	<0.040	0.009	0.370

จากตารางที่ 4.10 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 0.220 + 0.341X_1 + 0.425X_3 + 0.189X_2$

ค่า b ของความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ = 0.341 หมายความว่า ความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านความรู้จะเพิ่มขึ้น 0.341 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า  $b$  ของความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักการช่างตามที่ได้รับมอบหมาย = 0.425 หมายความว่า ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักการช่างตามที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านความรู้จะเพิ่มขึ้น 0.425 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักการช่างตามที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า  $b$  ของการแสวงหาความรู้ยู่ตลอดเวลา = 0.425 หมายความว่า การแสวงหาความรู้ยู่ตลอดเวลาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านความรู้จะเพิ่มขึ้น 0.425 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการแสวงหาความรู้ยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.2.9 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านความสามารถมีตัวแปร 6 ตัว ได้แก่

$Y$  = คุณภาพบุคลากรด้านความสามารถ

$X_1$  = ความสามารถในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

$X_2$  = ความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองตามกำหนดไว้

$X_3$  = ความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ

$X_4$  = ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน

$X_5$  = ความสามารถในการประสานงานร่วมกับองค์กรภายนอกได้เมื่อได้รับมอบหมายงาน

สมมติฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสามารถมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความสามารถ

$H_0$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสามารถไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความสามารถ

$H_1$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสามารถมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความสามารถ

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านความสามารถ

Summary	Multiple R	R-Square	Adjusted R-Square	StErr of Estimate
	0.927	0.859	0.839	0.214

ANOVA Table	Degrees of Freedom	Sum of Squares	Mean of Squares	F-Ratio	p-Value
Explained	4	7.587	1.897	41.250	<0.000
unexplained	27	1.242	0.046		

Regression Table	Coefficient	Standard Error	t-Value	p-Value	Confidence Interval 95%	
					Lower	Upper
ค่าคงที่	0.377	0.220	1.711	<0.099	-0.075	0.828
X <sub>2</sub>	0.287	0.031	9.135	<0.000	0.222	0.351
X <sub>4</sub>	0.208	0.035	5.939	<0.000	0.136	0.280
X <sub>5</sub>	0.219	0.040	5.539	<0.000	0.138	0.301
X <sub>3</sub>	0.179	0.037	4.849	<0.000	0.103	0.254

จากตารางที่ 4.11 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 0.377 + 0.287X_2 + 0.208X_4 + 0.219X_5 + 0.179X_3$

ค่า b ของความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองตามกำหนดไว้ = 0.287 หมายความว่า ความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองตามกำหนดไว้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านความสามารถจะเพิ่มขึ้น 0.287 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองตามกำหนดไว้ส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน = 0.208 หมายความว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านความสามารถจะเพิ่มขึ้น 0.208 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องความสามารถในการใช้

เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของความสามารถในการประสานงานร่วมกับองค์กรภายนอกได้เมื่อได้รับมอบหมายงาน = 0.219 หมายความว่า ความสามารถในการประสานงานร่วมกับองค์กรภายนอกได้เมื่อได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านความสามารถจะเพิ่มขึ้น 0.219 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องความสามารถในการประสานงานร่วมกับองค์กรภายนอกได้เมื่อได้รับมอบหมายงานส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ = 0.179 หมายความว่า ความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านความสามารถจะเพิ่มขึ้น 0.179 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.2.10 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานมีตัวแปร 7 ตัว ได้แก่

$Y$  = คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

$X_1$  = ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ

$X_2$  = ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

$X_3$  = ทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจนและครอบคลุม

$X_4$  = ทักษะในการคิดค้นเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอ

$X_5$  = ทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

$X_6$  = ทักษะในการสื่อสาร ประสานงาน หรือติดต่องานทั้งภายในและนอกองค์กรได้

สมมติฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

$H_0$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

$H_1$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน



ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

Summary	Multiple R	R-Square	Adjusted R-Square	StErr of Estimate
	0.976	0.952	0.945	0.130

ANOVA Table	Degrees of Freedom	Sum of Squares	Mean of Squares	F-Ratio	p-Value
Explained	4	9.153	2.288	134.766	<0.000
unexplained	27	0.458	0.017		

Regression Table	Coefficient	Standard Error	t-Value	p-Value	Confidence Interval 95%	
					Lower	Upper
ค่าคงที่	0.119	0.143	0.832	0.413	-0.175	0.413
X <sub>2</sub>	0.352	0.022	15.812	<0.000	0.307	0.398
X <sub>4</sub>	0.193	0.023	8.214	<0.000	0.145	0.241
X <sub>3</sub>	0.244	0.022	11.078	<0.000	0.199	0.290
X <sub>5</sub>	0.180	0.024	7.495	<0.000	0.131	0.230

จากตารางที่ 4.12 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 0.119 + 0.352X_2 + 0.193X_4 + 0.244X_3 + 0.180X_5$

ค่า b ของทักษะในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วถูกต้องและมีประสิทธิภาพ = 0.352 หมายความว่า ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.352 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องทักษะในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วถูกต้องและมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของทักษะในการคิดค้นเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอ = 0.193 หมายความว่า ทักษะในการคิดค้นเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.193 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องทักษะในการคิดค้น

เทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า  $b$  ของทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจนและครอบคลุม = 0.244 หมายความว่า ทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจนและครอบคลุมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.244 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจนและครอบคลุมต่อคุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า  $b$  ของทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง = 0.180 หมายความว่า ทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.180 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.2.11 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์มีตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

$Y$  = คุณภาพบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์

$X_1$  = สามารถร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้ดี

$X_2$  = ยอมรับและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน ได้ความคิดเห็น

$X_3$  = กริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

สมมติฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์

$H_0$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์

$H_1$ : การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์คุณภาพบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์

Summary	Multiple R	R-Square	Adjusted R-Square	StErr of Estimate
	0.552	0.305	0.282	0.429

ANOVA Table	Degrees of Freedom	Sum of Squares	Mean of Squares	F-Ratio	p-Value
Explained	1	2.422	2.422	13.160	<0.001
unexplained	30	5.522	0.184		

Regression Table	Coefficient	Standard Error	t-Value	p-Value	Confidence Interval 95%	
					Lower	Upper
ค่าคงที่	1.996	0.455	4.382	<0.000	1.066	2.926
X <sub>3</sub>	0.375	0.103	3.628	<0.001	0.164	0.586

จากตารางที่ 4.13 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 1.996 + 0.375X_3$

ค่า b ของกริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น = 0.375 หมายความว่า กริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้น 0.375 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0 (P < 0.05)$  แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องกริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ