

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน โดยจะได้นำเสนอวิธีการและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งครอบคลุม เพศ อายุ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร และระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่รวมทั้งระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพความพร้อมของการประปานครหลวง ได้แก่ ความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านโครงสร้างและระบบงาน เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ และสภาพปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของการประปานครหลวง เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ ทั้งในด้านองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อม การสนับสนุนด้านทรัพยากร และในด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ ทักษะที่ต้องการ สมรรถนะของบุคคล และการมีส่วนร่วม ส่วนในตอนี่ 4 เป็นข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานการประปานครหลวงซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด ซึ่งข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานการประปานครหลวงเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ และข้อเสนอแนะที่จะสนับสนุนการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการประปานครหลวง

เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร และระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

1.1.1 เพศ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	155	42.60
หญิง	209	57.40
รวม	364	100.00

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ได้แก่พนักงานการประปานครหลวง จำนวน ทั้งหมด 364 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 เป็นเพศชายจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 โดยจำนวนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 14.80 ดังตารางที่ 4.1

1.1.2 อายุ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	89	24.50
31-40 ปี	87	23.90
41-50 ปี	86	23.60
51 ปีขึ้นไป	102	28.00
รวม	364	100.00

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ได้แก่พนักงานการประปานครหลวง

จำนวนทั้งหมด 364 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมาคือช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

1.1.3 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	8.80
ปริญญาตรี	246	67.60
ปริญญาโท	86	23.60
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
รวม	364	100.00

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ได้แก่พนักงานการประปานครหลวง จำนวน ทั้งหมด 364 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 น้อยที่สุดจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ โดยไม่มีจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ดังตารางที่ 4.3

1.1.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายงานผู้ว่าการ	22	6.00
สายงานบริหาร	27	7.40
สายงานการเงิน	14	3.80
สายงานบริการ	199	54.70
สายงานวิศวกรรมและก่อสร้าง	29	8.00
สายงานผลิตและส่งน้ำ	67	18.40
สายงานแผนและพัฒนา	6	1.60
รวม	364	100.00

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ได้แก่พนักงานการประปานครหลวง จำนวน ทั้งหมด 364 คน เป็นพนักงานสายงานบริการจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 รองลงมาเป็นพนักงานสายงานผลิตและส่งน้ำจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 พนักงานสายงานวิศวกรรมและก่อสร้าง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 พนักงานสายบริหาร จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 พนักงานสายผู้ว่าการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 พนักงานสายการเงิน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และพนักงานสายแผนและพัฒนา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.4

1.1.5 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งระดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 2-3	79	21.70
ระดับ 4-5	167	45.90
ระดับ 6-7	113	31.00
ระดับ 8 ขึ้นไป	5	1.40
รวม	364	100.00

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ได้แก่พนักงานการประปานครหลวง จำนวน ทั้งหมด 364 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 4-5 จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ 6-7 จำนวน 113 คิดเป็นร้อยละ 31.00 พนักงานระดับ 2-3 จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และน้อยที่สุดคือพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ดังตารางที่ 4.5

1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	75	20.60
5-15 ปี	114	31.30
16-30 ปี	109	29.90
31 ปีขึ้นไป	66	18.10
รวม	364	100.00

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ได้แก่นักงานการประปานครหลวง จำนวน ทั้งหมด 364 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 5-15 จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมามีระยะเวลาการทำงานช่วง 16-30 ปี จำนวน 109 คิดเป็นร้อยละ 29.90 ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.6

1.1.7 ระดับเงินเดือน

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	19	5.20
10,001 – 20,000 บาท	119	32.70
20,001 – 30,000 บาท	65	17.90
30,001 บาทขึ้นไป	161	44.20
รวม	364	100.00

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ได้แก่นักงานการประปานครหลวง จำนวน ทั้งหมด 364 คน ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 รองลงมามีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 161 คิดเป็นร้อยละ 44.20 ระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และน้อยที่สุดคือระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7

ตอนที่ 2 ผลการวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานการประปานครหลวงต่อการพัฒนา สู่องค์กรสมัยใหม่

เป็นการวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานการประปานครหลวงต่อสภาพความพร้อมของการประปาฯ ในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อม

ของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่

เป็นการสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ ได้แก่ ความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านโครงสร้างและระบบงาน

ผลการศึกษาข้อมูลจากพนักงานการประปานครหลวง ทั้ง 3 ด้านนั้น สามารถแสดงรายละเอียดได้ตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่

สภาพความพร้อม	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านทรัพยากรมนุษย์				
1. ความพร้อมของพนักงาน กปน. ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.22	0.682	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย				
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในปัจจุบันเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.30	0.780	ปานกลาง
ด้านโครงสร้างและระบบงาน				
3. ความเหมาะสมของโครงสร้างและการแบ่งหน้าที่งานภายใน กปน. เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.05	0.689	ปานกลาง
4. การกระจายอำนาจตัดสินใจในปัจจุบันเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.02	0.758	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.15	0.551	ปานกลาง

จากการศึกษาสามารถสรุปผลความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.15 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพร้อม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในองค์กรเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30
2. พนักงาน กปน. มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22
3. ความเหมาะสมของโครงสร้างและการแบ่งหน้าที่งานภายใน กปน. เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.05
4. การกระจายอำนาจตัดสินใจเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่า การกระจายอำนาจตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.02

2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการประปานครหลวงนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งน่าจะมีผลต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรสมัยใหม่มาวเคราะห์ทั้งด้านองค์กรและด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อม การสนับสนุนด้านทรัพยากร แรงจูงใจ ทักษะคิดต่อองค์กร สมรรถนะของบุคคล และ การมีส่วนร่วม โดยสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำ

ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถในการกระตุ้น จูงใจ ให้พนักงานกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.20	0.752	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมของวิธีการบริหารจัดการที่ผู้บริหารระดับสูงใน กปน. นำมาใช้เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.35	0.722	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ระดับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ระดับสูง ใน กปน. ต่อการสนับสนุนไปสู่ การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.53	0.694	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.36	0.630	ปานกลาง

จากการศึกษาสามารถสรุปผลปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีผลต่อการพัฒนาการ
ประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ
3.36 ซึ่งสามารถจำแนกโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถของผู้บริหารระดับสูง ใน กปน. ต่อการสนับสนุนไปสู่
การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.53

2. ความเหมาะสมของวิธีการบริหารจัดการที่ผู้บริหารระดับสูงใน กปน.
นำมาใช้เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.35

3. ความสามารถในการกระตุ้น จูงใจ ให้พนักงานกระตือรือร้นในการ
ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.20

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของนโยบายกลยุทธ์และแผน
การเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความชัดเจนของนโยบายและกลยุทธ์ กับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อสนับสนุนไปสู่ การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.37	0.686	ปานกลาง
2. ความชัดเจนของแผนการเปลี่ยนแปลง เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.17	0.703	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ความรู้ความเข้าใจในนโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	2.74	0.777	ปานกลาง
4. การยอมรับในนโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.23	0.905	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		3.13	0.584	ปานกลาง

จากการศึกษาสามารถสรุปผลปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาการประกอบการหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.13 ซึ่งสามารถจำแนกโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความชัดเจนของนโยบายและกลยุทธ์กับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีความชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37
2. การยอมรับในนโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีส่วนช่วยสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23
3. ความชัดเจนของแผนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่า ความชัดเจนของแผนมีส่วนช่วยสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17
4. ความรู้ความเข้าใจในนโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.74

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อม

ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อม	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเหมาะสมของการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลและลงโทษเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.31	0.846	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมการทำงานในปัจจุบันสามารถสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	2.85	0.830	ปานกลาง
3. ความเหมาะสมของสถานที่ทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.19	0.763	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		3.12	0.640	ปานกลาง

จากการศึกษาสามารถสรุปผลปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาการประสานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 ซึ่งสามารถจำแนกโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความเหมาะสมของการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลและลงโทษเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31
2. ความเหมาะสมของสถานที่ทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนไปสู่ การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.19
3. วัฒนธรรมการทำงานในปัจจุบันสามารถสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสนับสนุนด้าน
ทรัพยากร

ปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านทรัพยากร	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเพียงพอของอัตราค่าจ้างเพื่อ สนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.35	1.724	ปานกลาง
2. ระดับความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กร สมัยใหม่	364	2.96	0.821	ปานกลาง
3. ความเหมาะสมของงบประมาณที่ได้ บริหารจัดการเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็น องค์กรสมัยใหม่	364	2.97	0.823	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย		3.10	0.836	ปานกลาง

จากการศึกษาสามารถสรุปผลปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่มีผล
ต่อการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.10 ซึ่งสามารถจำแนกโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความเพียงพอของอัตราค่าจ้างเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่
มีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35
2. ความเหมาะสมของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็น
องค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97
3. ความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อ
สนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.96

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจ

ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ	N	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ความกระตือรือร้นของพนักงานในการทำงานสามารถผลักดันไปสู่ความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	2.85	0.816	ปานกลาง
2. การให้รางวัลผลตอบแทนในปัจจุบันมีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.13	0.894	ปานกลาง
3. ความรู้สึกว่ามีความมั่นคงสูงในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.42	0.828	มาก
4. ความเกี่ยวข้องระหว่างการได้รับการยอมรับหรือยกย่อง กับความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.62	0.749	มาก
5. ความเกี่ยวข้องระหว่างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กับความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.75	0.723	มาก
6. ความเกี่ยวข้องระหว่างความพอใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.60	0.858	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.40	0.575	มาก

จากการศึกษาสามารถสรุปผลปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาการระปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 ซึ่งสามารถจำแนกโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานนำ กปน. ไป

สู่ความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

2. การได้รับการยอมรับหรือยกย่องมีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานเพื่อความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

3. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม มีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานเพื่อความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60

4. ความรู้สึกที่มีความมั่นคงสูงในการทำงานมีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานเพื่อความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42

5. การได้รับรางวัลผลตอบแทนในปัจจุบัน มีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานเพื่อความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.13

6. ความกระตือรือร้นของพนักงานในการทำงานเพื่อความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทัศนคติต่อองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์กร	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเกี่ยวข้องกับระหว่างความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใน กปน. กับความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.72	0.741	มาก
2. ความเกี่ยวข้องกับระหว่างความพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ กปน. กับความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.90	0.761	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.81	0.684	มาก

จากการศึกษาสามารถสรุปผลปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการพัฒนาการประสานรหว่างไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 ซึ่งสามารถจำแนกโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ กปน. จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90

2. การที่พนักงานมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใน กปน. จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ พบว่ามีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะของบุคคล

ปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความรู้ความสามารถหลัก (core Competency) ของพนักงาน กปน. เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.23	0.764	ปานกลาง
2. ความรู้ความสามารถประจำกลุ่มงาน (functional competency) ของพนักงาน กปน. เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.17	0.749	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.20	0.681	ปานกลาง

จากการศึกษาสามารถสรุปผลปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาการประสานรหว่างไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20 ซึ่งสามารถจำแนกโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. พนักงาน กปน. มีความรู้ความสามารถหลัก (core competency) ของพนักงาน กปน. เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23

2. พนักงาน กปน. มีความรู้ความสามารถประจำกลุ่มงาน(functional competency) เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการมีส่วนร่วม

ปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดและเสนอความเห็นเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.60	0.848	มาก
2. การได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.58	0.827	มาก
3. การได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.67	0.708	มาก
4. การได้เข้ามามีส่วนร่วมรับประโยชน์เพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.07	0.770	ปานกลาง
5. การได้เข้ามามีส่วนร่วมติดตามผลการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่	364	3.56	0.742	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.50	0.578	มาก

จากการศึกษาสามารถสรุปผลปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 ซึ่งสามารถจำแนกโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การที่พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการมีส่วนช่วยสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67

2. การที่พนักงานคิดและเสนอความเห็นมีส่วนช่วยสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60

3. การที่พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจมีส่วนช่วยสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58
4. การที่พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมติดตามผลการดำเนินงานมีส่วนช่วยสนับสนุนไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56
5. การได้เข้ามามีส่วนร่วมรับประโยชน์จากการเป็นองค์กรสมัยใหม่ มีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ความพร้อมของการประสานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ มากกว่า ร้อยละ 80

เป็นการวิเคราะห์หาค่าความพร้อมของการประสานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านโครงสร้างและระบบงาน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ t (t-test) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

(N = 364)						
ความพร้อม	$\bar{X}$	S.D.	Mean	df	t	Sig.
Difference						(2 tailed)
ด้านทรัพยากรมนุษย์	3.22	0.682				
ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.30	0.782				
ด้านโครงสร้างและระบบงาน	3.04	0.643				
รวม	3.15	0.551	-.0510	363	-1.763	0.79

*P < .05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.17 เกี่ยวกับความพร้อมของการประสานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรมนุษย์มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่

ทันสมัย มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และด้านโครงสร้างและระบบงาน มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ดังนั้นในภาพรวมความพร้อมของการประสานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่จึงอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนั้นผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติทดสอบ t สามารถอธิบายถึงความพร้อมของการประสานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ได้ดังนี้

H_0 : ความพร้อมของ กปน. ในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 80

H_1 : ความพร้อมของ กปน. ในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ มากกว่าร้อยละ 80

จากตารางที่ 4.9 ค่า Sig. (2-tailed)/2 เท่ากับ 0.395 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 และ t เท่ากับ -1.763 ซึ่งน้อยกว่า 0 ดังนั้นจึง ยอมรับ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ ความพร้อมของการประสานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 โดยมีค่าเฉลี่ยความพร้อม ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.15 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 78.75

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ภาวะผู้นำ นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อม การสนับสนุนด้านทรัพยากร แรงจูงใจ ทักษะติดต่อองค์การ สมรรถนะของบุคคล และการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาการประสานครหลวงไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่

ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

(N = 364)

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย			
	1	2	3	4
นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง	.616	.408	.376	.342
ภาวะผู้นำ		.339	.296	.272
สมรรถนะของบุคคล			.146	.130
วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อม				.108
Constant	1.329	0.948	0.789	0.712
R	.616	.672	.684	.690
R ²	.380	.451	.468	.476
R ² Change	.380	.071	.017	.008
SE	.43476	.40953	.40375	.40131
F	221.811	148.483	105.653	81.555
Sig. P	.000	.000	.000	.000

*P < .05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.18 พบว่า นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการศึกษาความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ ได้ร้อยละ 38 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (R^2 Change = .380 , $P = .000$) ตัวแปรลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการถดถอย ได้แก่ ภาวะผู้นำ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 7.1 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (R^2 Change = .071 , $P = .000$) ตัวแปรลำดับที่สามที่ถูกนำเข้าสู่สมการถดถอย ได้แก่ สมรรถนะของบุคคล มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 1.7 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (R^2 Change = .017 , $P = .000$) วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 0.8 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (R^2 Change = .008 , $P = .000$) เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวเข้าด้วยกันแล้วปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรของ เรื่องการศึกษาความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ ได้ประมาณร้อยละ 47.60 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = .476$, $P = .000$)

เมื่อเปรียบเทียบกับน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระในการอธิบาย ความผัน

แปร เรื่องการศึกษาความพร้อมของการประสานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ ระหว่าง ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและ อธิบายความผันแปรเรื่องการศึกษาความพร้อมของการประสานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กร สมัยใหม่ ได้จากมากไปน้อยเรียงตามลำดับได้ ดังนี้ (1) นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง ($Beta = .342, p < .05$) (2) ภาวะผู้นำ ($Beta = .272, p < .05$) (3) สมรรถนะของบุคคล ($Beta = .130, p < .05$) (4) วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อม ($Beta = .108, p < .05$) โดยพบว่าตัว แปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร คือ นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ สมรรถนะของ บุคคล วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมของการ ประสานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังมีความพร้อมของนโยบาย กลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ สมรรถนะของบุคคล วัฒนธรรมองค์การและ สภาพแวดล้อมมากเท่าใด จะผลักดันให้การประสานครหลวงประสบความสำเร็จในการพัฒนา ไปสู่องค์กรสมัยใหม่ได้มากขึ้น

ตอนที่ 4 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานการประปา นครหลวง

4.1 ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาการประสานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการประสานครหลวงซึ่งได้ จากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาการประสานครหลวงไปสู่ องค์กรสมัยใหม่ โดยสามารถแสดงรายละเอียดเป็น 2 ส่วน คือ ปัญหาและอุปสรรคด้านตัวแปร ตาม ได้แก่ ความพร้อมของการประสานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีทันสมัย และด้านโครงสร้างและระบบงาน และด้านตัวแปร อิสระ ได้แก่ภาวะผู้นำ นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและ สภาพแวดล้อม การสนับสนุนด้านทรัพยากร แรงจูงใจ ทักษะติดต่อองค์กร สมรรถนะของบุคคล และการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาการประสานรหลวไปสู่อองคการสมัยใหม่

ข้อ ปัญหา-อุปสรรค	ค่าความถี่	ร้อยละ
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมของการประสานรหลวในการพัฒนาสู่อองคการสมัยใหม่		
1. บุคลากรปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ยังยึดติดกับวิธีปฏิบัติแบบเดิมไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงจนบางสิ่งกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร	77	21.39
2. บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ (put the right man on the right job)	32	8.89
3. บุคลากรไม่รักและเสียสละเพื่ององคการรวมทั้งขาดจิตสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่	30	8.33
4. บุคลากรขาดความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาองคการและองคการสมัยใหม่	24	6.67
5. บุคลากรรุ่นเก่ากับรุ่นใหม่บางครั้งมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ขาดการทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	10	2.78
6. เทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในองคการยังไม่เพียงพอและบางอย่างไม่เหมาะสมกับองคการ	20	5.56
7. โครงสร้างของส่วนงานยังไม่เหมาะสมมีการปรับเปลี่ยนผังบริหารบ่อยและบางหน่วยงานบุคลากรมากเกินไป	10	2.78
8. ระบบงานยังเป็นแบบ bureaucracy กฎระเบียบ ขั้นตอนมากเกินไป	18	5.00
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของการประสานรหลวในการพัฒนาสู่อองคการสมัยใหม่		
9. ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรมและจริยธรรมทั้งด้านการประเมินผลการ	44	2.22

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อ ปัญหา-อุปสรรค	ค่าความถี่	ร้อยละ
ปฏิบัติงานการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายและ การพิจารณาให้รางวัลผลตอบแทน		
10. ผู้บริหารขาดการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	31	8.61
11. นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง บางเรื่องไม่เหมาะที่จะนำมาใช้กับองค์กร	12	3.33
12. บุคลากรขาดความรู้และเข้าใจในนโยบาย กลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลง	7	1.94
13. อุปกรณ์สำนักงานมีไม่เพียงพอ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ทันสมัย	18	5.00
14. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา อุปกรณ์เครื่องใช้	10	2.78
15. โปรแกรมการอบรมบางครั้งไม่ตรงกับงาน ที่ปฏิบัติทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ได้	8	2.22
16. สวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ยังไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9	2.50
รวม	360	100.00

4.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่

เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่ จาก
ความคิดเห็นของพนักงานโดยแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดโดยแบ่ง
ออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะด้านตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมของการประปานครหลวงใน
การพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีทันสมัย และด้าน
โครงสร้างและระบบงาน และด้านตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบายกลยุทธ์และแผนการ
เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อม การสนับสนุนด้านทรัพยากร แรงจูงใจ

ทัศนคติต่อองค์กร สมรรถนะของบุคคล และการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการประปานครหลวงไปสู่องค์กรสมัยใหม่

ข้อ	ข้อความ	ค่าความถี่	ร้อยละ
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่			
1.	บุคลากรควรมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ	18	5.77
2.	ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา (Learning Organization)	34	10.90
3.	การอบรมความรู้แก่บุคลากรควรให้ทั่วถึงและเรื่องที่อบรมสามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อเพิ่มศักยภาพงานและองค์กร	34	10.90
4.	โครงสร้างและระบบงานควรจัดผังบริหารและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	8	2.57
5.	ควรลดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ซ้ำซ้อนและกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	16	5.13
6.	ควรสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้และอาคารสถานที่ให้ทันสมัยเพียงพอ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด	23	7.37
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของการประปานครหลวงในการพัฒนาสู่องค์กรสมัยใหม่			
7.	ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	18	5.75

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าความถี่	ร้อยละ
	มีคุณธรรมและจริยธรรม		
8.	การพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลผลตอบแทน ควรใช้ระบบคุณธรรม เลือkbุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์การในอนาคต	37	11.86
9.	นโยบายกลยุทธ์และแผนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์การ ควรกำหนดให้ชัดเจน ปรับให้เหมาะสมกับองค์การ ไม่ซับซ้อนและสามารถปฏิบัติได้จริง และควรแจ้งให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจ	17	5.45
10.	ควรมีการสร้างแรงกระตุ้นใจให้พนักงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีจรรยาบรรณ และปลูกจิตสำนึกให้รักองค์การ	36	11.54
11.	ควรปรับปรุงภาพลักษณ์องค์การให้ทันสมัย พัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและรักษามาตรฐานที่มีอยู่ให้คงไว้	6	1.93
12.	การปฏิบัติงานควรมีการประสานกันเป็นทีม เพื่อความเป็นเอกภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	10	3.21
13.	บุคลากรควรมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น และรับรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งผู้บริหารควรรับฟัง และนำไปพิจารณา	25	8.01
14.	ควรปรับทัศนคติของบุคลากรให้ยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	16	5.13
15.	ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอและไม่ควรลดลงจากเดิมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้	9	2.88

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าความถี่	ร้อยละ
	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ		
16.	ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น หลักธรรมาภิบาล	3	0.96
17.	ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ สำหรับการพัฒนาองค์การ	2	0.64
	รวม	312	100.00

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายผล
ในบทต่อไป