บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับดังนี้ คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระรายตัวแปร การทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 4

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 460$)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	165	35.9
หญิง	295	64.1
อายุ		
20-30 ปี	115	25.0
31-40 ปี	161	35.0
41-50 ปี	120	26.1
50 ปีขึ้นไป	64	13.9
สถานภาพการสมรส		
โสด	250	54.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน	197	42.8
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	13	2.8
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	6.5
ปริญญาตรี	256	55.7
สูงกว่าปริญญาตรี	174	37.8
อื่น ๆ	-	-

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	300	65.2
ระดับบริหาร	160	34.8
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	135	29.3
5-9 ปี	68	14.8
10-14 ปี	74	16.1
15-19 ปี	86	18.7
20 ปีขึ้นไป	97	21.1

จากตาราง 4 ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 และเป็นเพศหญิง จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1

ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 64 คน คิดปีนร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า มีสถานภาพการสมรส โสด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีสถานภาพการสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 และมีสถานภาพการสมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการ-ประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ตามลำดับ

ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า มีระดับปฏิบัติการ จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 และระดับบริหาร จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

ลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-9 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10-14 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 15-19 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระรายตัวแปร

พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน

จากการศึกษาพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงานโดยรวมทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ พื้นฐานการศึกษาของบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ กับการส่งเสริมการทำงานให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ความเชื่อ ความคิดเห็นหรือความรู้สึกส่วนตัวที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการแสดงออกในการทำงาน ความจำเป็นของประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานและความสอดคล้องกับทักษะการทำงาน ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 5

ตัวแปรด้านพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

(n = 460)

ตัวแปรด้านพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน	$\overline{X}$	*SD*	แปรผล	ลำดับที่
1. พื้นฐานการศึกษาของบุคลากร ต่อผลการปฏิบัติงาน	3.88	.663	มาก	1
2. ความรู้ความสามารถ กับการส่งเสริมการทำงานให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน	3.84	.675	มาก	2
3. ความเชื่อ ความคิดเห็นหรือความรู้สึกส่วนตัวที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการแสดงออกในการทำงาน	3.77	.696	มาก	3
4. ความจำเป็นของประสบการณ์การทำงาน	3.46	.846	มาก	4
5. ประสบการณ์การทำงานและความสอดคล้องกับทักษะการทำงาน	3.33	.880	ปานกลาง	5
รวม	3.66	.525	มาก	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.33-3.88 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งพื้นฐานการศึกษาของบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 3.88 จาก 5 คะแนน รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถกับการส่งเสริมการทำงานให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน สำหรับประสบการณ์การทำงานและความสอดคล้องกับทักษะการทำงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงานแล้ว พบว่า มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66

สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานโดยรวมทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานด้านแสง สี เสียง และอุณหภูมิของสถานที่ทำงาน การป้องกันเสียงรบกวนจากภายในและภายนอกสำนักงานของห้องทำงาน รูปแบบอาคารสำนักงาน และการออกแบบพื้นที่ใช้สอยมีความปลอดภัยและความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านแสง สี เสียง และอุณหภูมิของสถานที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 6

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($n = 460$)

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	$\overline{X}$	*SD*	แปรผล	ลำดับที่
1. ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานด้านแสง สี เสียง และอุณหภูมิของสถานที่ทำงาน	3.48	.839	มาก	1
2. การป้องกันเสียงรบกวนจากภายในและภายนอกสำนักงานของห้องทำงาน	2.95	.858	ปานกลาง	4
3. รูปแบบอาคารสำนักงาน และการออกแบบพื้นที่ใช้สอยมีความปลอดภัยและความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.00	.835	ปานกลาง	3
4. ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านแสง สีเสียง และอุณหภูมิของ สถานที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น	3.14	.735	ปานกลาง	2
รวม	3.14	.633	ปานกลาง	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.95-3.48 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานด้านแสง สี เสียง และอุณหภูมิของสถานที่ทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่มากที่สุด รองลงมาคือ ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านแสง สี เสียงและอุณ์หภูมิของสถานที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น สำหรับการป้องกันเสียงรบกวนจากภายในและภายนอกสำนักงานของห้องทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ในลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานแล้ว พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.14

การบังคับบัญชา

จากการศึกษาการบังคับบัญชาโดยรวมทั้ง 7 ข้อ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความสามารถในการวางแผนจัดระบบงานและกล้าตัดสินใจ ความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ ความมุ่งมั่นแสดงออกถึงความเสียสละแก่ส่วนรวมและองค์การ การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค ความเหมาะสมของการแบ่งงานและการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ พร้อมให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา บทบาทการประนีประนอมไกล่เกลี่ยและหาข้อสรุปหรือประสานประโยชน์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 7

ตัวแปรด้านการบังคับบัญชาที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (n = 460)

ตัวแปรด้านการบังคับบัญชา	$\overline{X}$	*SD*	แปรผล	ลำดับที่
1. วิสัยทัศน์ ความสามารถในการวางแผนจัดระบบงานและกล้าตัดสินใจ	3.57	.724	มาก	4
2. ความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ	3.65	.737	มาก	1
3. ความมุ่งมั่นแสดงออกถึงความเสียสละแก่ส่วนรวมและองค์การ	3.59	.748	มาก	2
4. การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค	3.54	.705	มาก	6
5. ความเหมาะสมของการแบ่งงานและการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.56	.679	มาก	5
6. การรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะพร้อมให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา	3.58	.778	มาก	3
7. บทบาทการประนีประนอมไกล่เกลี่ยและหาข้อสรุปหรือประสานประโยชน์เมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.54	.753	มาก	7
รวม	3.58	.599	มาก	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.54-3.65 นั่นคืออยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกข้อคำถามของตัวแปร มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมากทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันในทุกข้อคำถาม โดยความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มากที่สุด รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นแสดงออกถึงความเสียสละแก่ส่วนรวมและองค์การ รวมถึงการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะพร้อมให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง การบังคับบัญชาแล้ว พบว่า การบังคับบัญชา มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58

บรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การโดยรวมทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ โอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ระบบการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานและมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การได้รับการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 8

ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($n = 460$)

ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ	$\overline{X}$	*SD*	แปรผล	ลำดับที่
1. โอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.28	.819	ปานกลาง	3
2. ระบบการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานและมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.52	.690	มาก	1
3. การได้รับการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การอย่างชัดเจน	3.45	.723	มาก	2
รวม	3.42	.612	มาก	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องการบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.28-3.52 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งระบบการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานและมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับการชี้แจงนโยบายและ

เป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การอย่างชัดเจน สำหรับโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง บรรยากาศองค์การแล้ว พบว่า บรรยากาศองค์การ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษาโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือผลตอบแทนในการทำงานอย่างทัดเทียมกับบุคคลอื่น ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อน-ตำแหน่งโดยใช้ความรู้ความสามารถและผลงานเป็นเกณฑ์ การกำหนดโปรแกรมการ-ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรมีความแน่นอนชัดเจนและเปิดเผยให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง โอกาสในการศึกษาต่อและการได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 9

ตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

(n = 460)

ตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	$\overline{X}$	*SD*	แปรผล	ลำดับที่
1. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือผลตอบแทนในการทำงานอย่างทัดเทียมกับบุคคลอื่น	3.41	.731	มาก	3
2. ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ความรู้ความสามารถและผลงานเป็นเกณฑ์	3.35	.769	ปานกลาง	5
3. การกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรมีความแน่นอนชัดเจนและเปิดเผยให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง	3.49	.771	มาก	1
4. โอกาสในการศึกษาต่อและการได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.42	.735	มาก	2
5. ความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ	3.39	.713	ปานกลาง	4
รวม	3.41	.597	มาก	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.35-3.49 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งการกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรมีความแน่นอนชัดเจนและเปิดเผยให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่มากที่สุด รองลงมาคือ โอกาสในการศึกษาต่อและการได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ความรู้ความสามารถและผลงานเป็นเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง โอกาสก้าวหน้าในการทำงานแล้ว พบว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41

ผลตอบแทนในการทำงาน

จากการศึกษาผลตอบแทนในการทำงานโดยรวมทั้งหมด 3 ข้อ ได้แก่ ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ความรู้สึกพึงพอใจและความภาคภูมิใจผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความเหมาะสมของสวัสดิการ ผลประโยชน์และการบริการที่องค์การจัดให้กับพนักงาน ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 10

ตัวแปรด้านผลตอบแทนในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($n = 460$)

ตัวแปรด้านผลตอบแทนในการทำงาน	$\overline{X}$	*SD*	แปรผล	ลำดับที่
1. ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน	3.32	.800	ปานกลาง	3
2. ความรู้สึกพึงพอใจและความภาคภูมิใจผลตอบแทน ที่ได้รับจากการทำงาน	3.48	.779	มาก	2
3. ความเหมาะสมของสวัสดิการ ผลประโยชน์และการบริการที่องค์การจัดให้กับพนักงาน	3.49	.722	มาก	1
รวม	3.43	.671	มาก	

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องผลตอบแทนในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.32-3.49 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งมีข้อคำถามที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก ใกล้เคียงกัน 2 ข้อ

นั่นคือ ความเหมาะสมของสวัสดิการ ผลประโยชน์และการบริการที่องค์การจัดให้กับพนักงาน และความรู้สึกพึงพอใจและความภาคภูมิใจผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.48 ตามลำดับ ส่วนความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง ผลตอบแทนในการทำงานแล้ว พบว่า ผลตอบแทนในการทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปา-นครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ โดยรวมทั้งหมด 8 ข้อ ได้แก่ การขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บังคับบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา การได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาจากการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การพบปะพูดคุย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรึกษาหารือหรือรับประทานอาหารร่วมกันของท่านและเพื่อนร่วมงาน การให้ความสำคัญกับการทำความรู้จัก การทำความสนิทสนมคุ้นเคยและการสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 11

ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($n = 460$)

ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	$\overline{X}$	*SD*	แปรผล	ลำดับที่
1. การขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บังคับบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	3.67	.654	มาก	5
2. การได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาจากการทำงาน	3.61	.663	มาก	8
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือ	3.65	.649	มาก	6
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ	3.61	.618	มาก	7
5. การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.76	.613	มาก	1
6. ความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	.698	มาก	2
7. การพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือหรือรับประทานอาหารร่วมกันของท่าน และเพื่อนร่วมงาน	3.68	.723	มาก	4
8. การให้ความสำคัญกับการทำความรู้จัก การทำความสนิทสนมคุ้นเคยและการสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.70	.681	มาก	3
รวม	3.68	.526	มาก	

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.61-3.76 นั่นคือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ทุกข้อคำถามมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ทุกข้อ โดยการได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีความความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มากที่สุด รองลงมาคือ ความสุข-

ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความสำคัญกับการทำความรู้จัก การทำความรู้จักสนิทสนมคุ้นเคยและการสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68

ผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผลการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ การย้อนกลับไปทำงานที่เคยทำเสร็จไปแล้ว เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ผิดพลาดและบกพร่องการทำงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย โดยใช้วัสดุและอุปกรณ์ วัตถุดิบหรืองบประมาณในการทำงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ การทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด ผลการทำงานมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานและมีปริมาณครบถ้วนตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ การสร้างผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 12

ตัวแปรด้านผลการปฏิบัติงาน ($n = 460$)

ตัวแปรด้านผลการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	*SD*	แปรผล	ลำดับที่
1. การย้อนกลับไปทำงานที่เคยทำเสร็จไปแล้ว เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ผิดพลาดและบกพร่อง	3.07	.807	ปานกลาง	3
2. การทำงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย โดยใช้วัสดุและอุปกรณ์วัตถุดิบหรืองบประมาณในการทำงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้	3.36	.692	ปานกลาง	2
3. การทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด	3.49	.688	มาก	1
4. ผลการทำงานมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานและมีปริมาณครบถ้วนตามที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.62	.594	มาก	1
5. การสร้างผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.34	.570	ปานกลาง	3
6. ผลการปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.50	.592	มาก	2
รวม	3.40	.401	ปานกลาง	

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน เมื่อพิจารณาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ คือคำถามข้อ 1-3 นั้น พนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเรื่องการทำงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย โดยใช้วัสดุและอุปกรณ์วัตถุดิบหรืองบประมาณในการทำงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ และเรื่องการย้อนกลับไปทำงานที่เคยทำเสร็จไปแล้ว เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ผิดพลาดและบกพร่อง อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.07 ตามลำดับ

การพิจารณาด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ คือคำถามข้อ 4-6 นั้น อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผลการทำงานมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานและมีปริมาณ ครบถ้วนตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ และผลการปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนการสร้างผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.34

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของตัวแปรเรื่องผลการปฏิบัติงาน ทั้งเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงานแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน สามารถแสดงค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปร ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแต่ละด้าน ($n = 460$)

ตัวแปรที่มีผลต่อผลผลการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	*SD*	แปรผล	ลำดับที่
1. พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน	3.66	.525	มาก	2
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.14	.633	ปานกลาง	7
3. การบังคับบัญชา	3.58	.599	มาก	3
4. บรรยากาศองค์การ	3.42	.612	มาก	5
5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.41	.597	มาก	6
6. ผลตอบแทนในการทำงาน	3.43	.671	มาก	4
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	3.68	.526	มาก	1

จากตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแต่ละด้าน ที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.14-3.68 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 6 ตัวแปร ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน การบังคับบัญชา ผลตอบแทนในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอิระเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐาน

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง ตั้งสมมติฐานงานวิจัยว่า

1. พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

3. การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

4. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

6. ผลตอบแทนในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Cross-tab ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติไคสแควร์ (chi-square test) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และกำหนดค่านัยสำคัญ (α) ที่ .05 เพื่อยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน กับความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_0 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ตาราง 14

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($n = 460$)

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน		
	χ^2	*df*	Sig. (P-Value)
พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน	145.255	12	.000*

*$p < .05$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 14) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า ค่า Pearson Chi-Square เท่ากับ 145.255 ค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า α .05 นั่นคือ ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าตัวแปรพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน กับความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_0 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ตาราง 15

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($n = 460$)

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน		
	χ^2	*df*	Sig. (P-Value)
สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	43.840	12	.000*

*$p < .05$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 15) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า ค่า Pearson Chi-Square เท่ากับ 43.840 ค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า α .05 นั่นคือ ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การบังคับบัญชา กับความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_0 การบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน-การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_1 การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน-การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ตาราง 16

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($n = 460$)

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน		
	χ^2	*df*	Sig. (P-Value)
การบังคับบัญชา	59.696	12	.000*

*$p < .05$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 16) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน-การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า ค่า Pearson Chi-Square เท่ากับ 59.696 ค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า α .05 นั่นคือ ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าตัวแปรการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 บรรยากาศองค์การ กับความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_0 บรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน-การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_1 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน-การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ตาราง 17

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

($n = 460$)

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน		
	χ^2	*df*	Sig. (P-Value)
บรรยากาศองค์การ	87.910	12	.000*

*$p < .05$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 17) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน-การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า ค่า Pearson Chi-Square เท่ากับ 87.910 ค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า α .05 นั่นคือ ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าตัวแปรบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กับความสัมพันธ์-ระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_0 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_1 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ตาราง 18

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($n = 460$)

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน		
	χ^2	*df*	Sig. (P-Value)
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	42.821	12	.000*

*$p < .05$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 18) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน-การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า ค่า Pearson Chi-Square เท่ากับ 42.821 ค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า α .05 นั่นคือ ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าตัวแปรโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการ-ปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ผลตอบแทนในการทำงาน กับความสัมพันธ์-ระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_0 ผลตอบแทนในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_1 ผลตอบแทนในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ตาราง 19

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านผลตอบแทนในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($n = 460$)

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน		
	χ^2	*df*	Sig. (P-Value)
ผลตอบแทนในการทำงาน	85.371	12	.000*

*$p < .05$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 19) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน-การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า ค่า Pearson Chi-Square เท่ากับ 85.371ค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า α .05 นั่นคือ ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าตัวแปรผลตอบแทนในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลการ-ปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ *7* ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ กับความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_0 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

H_1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ตาราง 20

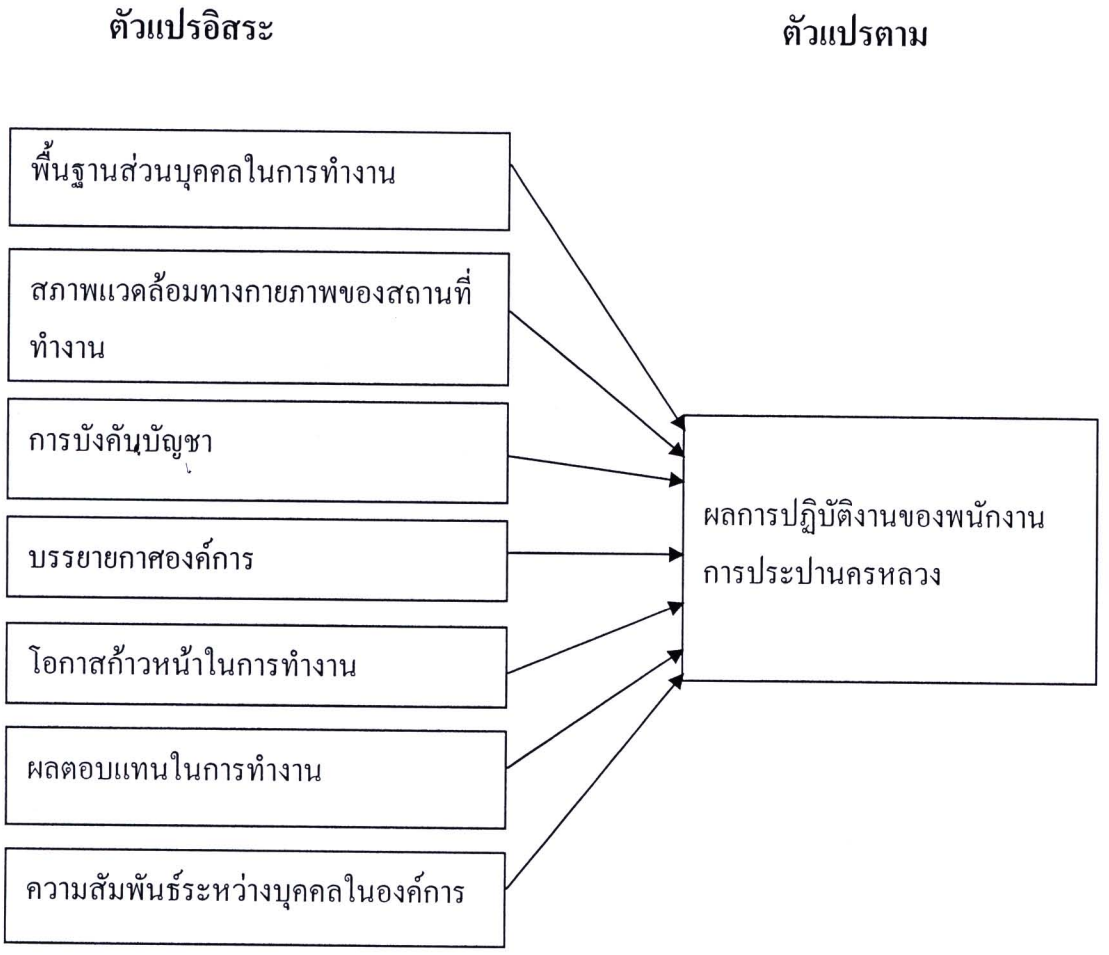
ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($n = 460$)

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน		
	χ^2	*df*	Sig. (P-Value)
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	165.194	9	.000*

*$p < .05$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 20) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน-การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน พบว่า ค่า Pearson Chi-Square เท่ากับ 165.194 ค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า α .05 นั่นคือ ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

จากผลการวิจัย สามารถตอบคำถามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยได้ว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน การบังคับบัญชา บรรยากาศองค์การ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลตอบแทนในการ-ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ที่มา: จาก *ผลการวิจัย*

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน โดยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ด้านพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

องค์การควรให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์ให้มาก ทั้งในเรื่องการบรรจุบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ และองค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เช่น การศึกษาต่อและการฝึกอบรม อย่างมีความเท่าเทียมกันในทุกสายการบังคับบัญชา และองค์การควรเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการหมุนเวียนงานหรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานพนักงานไปยังหน่วยงานอื่นที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (job rotation) ซึ่งถือเป็นกระบวนการในการเคลื่อนย้ายคน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสังคม ตลอดจนการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ จะทำให้การติดต่อประสานงานภายในองค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน นอกจากจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การตามที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น ยังเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น กรณีองค์การขยายสายงานเมื่อองค์การมีการเติบโต หรือกรณีบุคลากรเกษียณอายุการทำงาน ลาออก ฯลฯ ตลอดจนเพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์การได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอีกด้วย

ด้านการบังคับบัญชาและบรรยากาศองค์การ

ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ควรมีภาวะผู้นำและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งดำรงตนอยู่ในศีลธรรม และปฏิบัติตนให้มีความยุติธรรมกับพนักงานทุกระดับชั้น และควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม พร้อมทั้งควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ จึงต้องใช้การประสานงานและความร่วมมือจากเพื่อนพนักงานหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งในบางครั้งเกิดความยุ่งยากมากขึ้นกว่าเดิม โดยผลที่ได้ไม่คุ้มค่า เสียเวลาและงบประมาณเกินความจำเป็น รวมทั้งในการปฏิบัติงาน บางครั้งมีนโยบายในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงระบบปฏิบัติงาน วิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยไม่มีการศึกษาข้อมูลก่อนการดำเนินงาน ขาดการวางแผนการดำเนินงานที่ดี ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน และผลที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่องค์การคาดหวังไว้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

ปัจจุบัน การประปานครหลวง ได้มีการบรรจุพนักงานใหม่เข้าทำงาน เพื่อทดแทนอัตราตำแหน่งงานที่ว่างลง อันเนื่องมาจากการเกษียณอายุการทำงานหรือจากการเติบโตขององค์การ ภายในองค์การจึงประกอบไปด้วย บุคลากรที่อาวุโสทั้งวัยวุฒิและคุณวุฒิ วัฒนธรรมในการทำงานจึงอาจมีความแตกต่างกันไป ในขณะที่พนักงานที่ได้รับการบรรจุเข้ามาใหม่ ก็จะมีวิธีคิด วิธีทำงานหรือรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันกับพนักงานอาวุโส ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล กลุ่มคน เนื่องจากความแตกต่างดังกล่าว จะเป็นลักษณะของวัฒนธรรมย่อยในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อลดความขัดแย้งทางความคิดและปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานและให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพการสมรสโสด กว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการและมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารกันระหว่างบุคคลภายในองค์การ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน (2) ความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3) การให้ความสำคัญกับการทำความรู้จัก การทำความสนิทสนมคุ้นเคยและการสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน (4) การพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือหรือรับประทานอาหารร่วมกันของท่านและเพื่อนร่วมงาน (5) การขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บังคับบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา (6) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือ (7) เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ (8) การได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาจากการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน ให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.61-3.76 นั่นคืออยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกข้อคำถามมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปา-

นครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมากทุกข้อคำถาม โดยการได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีความความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มากที่สุด รองลงมาคือ ความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความสำคัญกับการทำความรู้จัก การทำความรู้จักสนิทสนมคุ้นเคยและการสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68

พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน

ตัวแปรเรื่องพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน เป็นการศึกษาถึง พื้นฐานการศึกษา ค่านิยมในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) พื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน (2) ความรู้ความสามารถ กับการส่งเสริมการทำงานให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน (3) ความเชื่อ ความคิดเห็นหรือความรู้สึกส่วนตัวที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการแสดงออกในการทำงาน (4) ความจำเป็นของประสบการณ์การทำงาน (5) ประสบการณ์การทำงานและความสอดคล้องกับทักษะการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน ให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องพื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.33-3.88 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งพื้นฐานการศึกษาของบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถกับการส่งเสริมการทำงานให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และสุดท้าย ประสบการณ์การทำงานและความสอดคล้องกับทักษะการทำงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน แล้ว พบว่า มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66

การบังคับบัญชา

ตัวแปรเรื่องการบังคับบัญชา เป็นการศึกษาถึง รูปแบบการบริหารจัดการขององค์การ สายการบังคับบัญชา รูปแบบการให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานได้สำเร็จ สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) ความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ (2) ความมุ่งมั่นแสดงออกถึงความเสียสละแก่ส่วนรวมและองค์การ (3) การรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะพร้อมให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา (4) วิสัยทัศน์ ความสามารถในการวางแผนจัดระบบงานและกล้าตัดสินใจ (5) ความเหมาะสมของการแบ่งงานและการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (6) การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค (7) บทบาทการประนีประนอมไกล่เกลี่ยและหาข้อสรุปหรือประสานประโยชน์เมื่อเกิดความขัดแย้ง

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน ให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.54-3.65 นั่นคือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกข้อคำถามของตัวแปร มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมากทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันในทุกข้อคำถาม โดยความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มากที่สุด รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นแสดงออกถึงความเสียสละแก่ส่วนรวมและองค์การ รวมถึงการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะพร้อมให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง การบังคับบัญชาแล้ว พบว่า การบังคับบัญชา มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58

ผลตอบแทนในการทำงาน

ตัวแปรเรื่องผลตอบแทนในการทำงาน เป็นการศึกษาถึงผลตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและสวัสดิการที่องค์การได้จัดไว้ให้แก่พนักงาน โดยสามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) ความเหมาะสมของสวัสดิการ ผลประโยชน์และการบริการที่องค์การจัดให้กับพนักงาน (2) ความรู้สึกพึงพอใจและความภาคภูมิใจผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (3) ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน ให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องผลตอบแทนในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.32-3.49 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งความเหมาะสมของสวัสดิการ ผลประโยชน์และการบริการที่องค์การจัดให้กับพนักงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่มากที่สุด รองลงมาคือความรู้สึกพึงพอใจและความภาคภูมิใจผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ส่วนความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง ผลตอบแทนในการทำงานแล้ว พบว่า ผลตอบแทนในการทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43

บรรยากาศองค์การ

ตัวแปรเรื่องบรรยากาศองค์การ ได้ศึกษาถึงเรื่อง การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดประชาธิปไตย และการสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จและการเติบโตขององค์การอย่างยั่งยืน ตัวแปรเรื่องบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) ระบบการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานและมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (2) การได้รับการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การอย่างชัดเจน (3) โอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน ให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องการบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.28-3.52 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งระบบการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานและมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่มากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การอย่างชัดเจน ส่วนโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง บรรยากาศองค์การแล้ว พบว่า บรรยากาศองค์การ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปรเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการศึกษาถึงเรื่อง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการศึกษาต่อและการฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยสามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) การกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรมีความแน่นอนชัดเจนและเปิดเผยให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง (2) โอกาสในการศึกษาต่อและการได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน (3) การได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือผลตอบแทนในการทำงานอย่างทัดเทียมกับบุคคลอื่น (4) ความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (5) ความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ความรู้ความสามารถและผลงานเป็นเกณฑ์

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน ให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องโอกาสก้าวหน้า-ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.35-3.49 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งการกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรมีความแน่นอนชัดเจนและเปิดเผยให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง มีผลต่อผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มากที่สุด รองลงมาคือ โอกาสในการศึกษาต่อและการได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนความเหมาะสมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ความรู้ความสามารถและผลงานเป็นเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง โอกาสก้าวหน้าในการทำงานแล้ว พบว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41

สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

ตัวแปรเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เป็นการศึกษาถึงเรื่อง แสงสว่าง สี เสียง และอากาศ โดยสามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานด้านแสง สี เสียง และอุณหภูมิของสถานที่ทำงาน (2) ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านแสง สี เสียง และอุณหภูมิของสถานที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น (3) รูปแบบอาคารสำนักงาน และการออกแบบพื้นที่ใช้สอย มีความปลอดภัยและความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (4) การป้องกันเสียงรบกวนจากภายในและภายนอกสำนักงานของห้องทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน ให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.95-3.48 นั่นคือ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานด้านแสง สี เสียง และอุณหภูมิของสถานที่ทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มากที่สุด รองลงมาคือ ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านแสง สี เสียงและอุณหภูมิของสถานที่ทำงานต่อผลการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น สำหรับการป้องกันเสียงรบกวนจากภายในและภายนอกสำนักงานของห้องทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวแปรอิสระเรื่อง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของ-สถานที่ทำงานแล้ว พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีผลต่อผล-การปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.14

ผลการปฏิบัติงาน

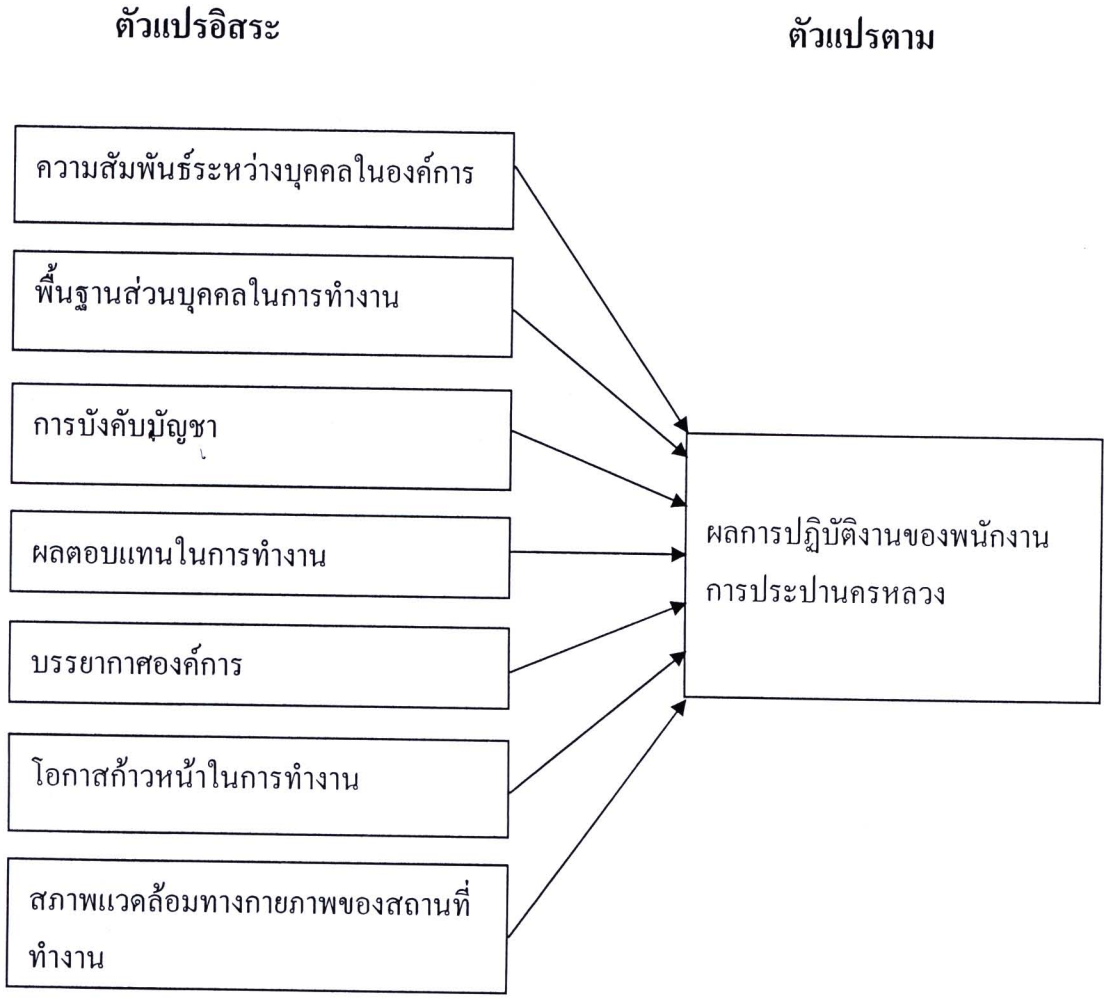
ตัวแปรเรื่องผลการปฏิบัติงาน ศึกษาจากเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากร ในการดำเนินการ โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัดที่สุด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงานรวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้องตามเป้าหมายขององค์การ และศึกษาจากเรื่องประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเป็นผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและเป้าหมายเฉพาะ ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นผลจากการกระทำของบุคคลตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ ความรู้ความสามารถจากการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถวัดได้จากประสิทธิภาพการทำงาน อันประกอบไปด้วย (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) เวลา (4) ค่าใช้จ่าย (5) วิธีการ สำหรับผลการปฏิบัติงานของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง เป็นการศึกษาจากประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงาน โดยสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

การพิจารณาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ซึ่งมุ่งเน้นวัดเรื่องต้นทุนและระยะเวลาในการทำงาน ประกอบไปด้วย (1) การทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จก่อนระยะเวลา ที่กำหนด (2) การทำงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย โดยใช้วัสดุและอุปกรณ์วัตถุดิบหรืองบประมาณในการทำงานน้อยกว่าที่กำหนด (3) การย้อนกลับไปทำงานที่เคยทำเสร็จไปแล้ว เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ผิดพลาดและบกพร่อง จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

การพิจารณาด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ซึ่งมุ่งเน้นวัดเรื่องผลงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและมีปริมาณตามเป้าหมายตามที่กิจการกำหนด ประกอบไปด้วย (1) ผลการทำงานมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานและมีปริมาณครบถ้วนตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ (2) ผลการปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (3) การสร้างผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของตัวแปรเรื่องผลการปฏิบัติงาน ทั้งเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงานแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของทุกตัวแปรตามค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน การบังคับบัญชา ผลตอบแทนในการทำงาน บรรยากาศองค์การ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทาง-กายภาพของสถานที่ทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ตามลำดับ ซึ่งแสดงได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพ 4 แสดงลำดับปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ที่มา: จาก *ผลการวิจัย*

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบของปัจจัยในแต่ละด้านของตัวแปรอิสระที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 460 คน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Cross-tab และทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

3. การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

4. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

6. ผลตอบแทนในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่