

352.0051

๕๖๔๘๗

๗.๓

บัญชีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค

20 ก.ค. 2537

ปริญญาพันธ์
ของ
ชูชาติ เบ้าเจริญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

19066-1

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาโท
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....
.....ประธาน
(รศ.ทวิบูรณ์ หอมเย็น)

.....
.....กรรมการ
(รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

คณะกรรมการ

.....
.....ประธาน
(รศ.ทวิบูรณ์ หอมเย็น)

.....
.....กรรมการ
(รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

.....
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.ประเสริฐ เชื้อพานิช)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาโทฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

.....
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริญา พูลสุวรรณ)

วันที่ 11 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ทวีบูรณ์ หอมเย็น ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โศตรบรรเทา กรรมการ และ ดร.ประเสริฐ
เชื้อพานิช กรรมการสอบ ซึ่งกรรมการทั้งสามท่านได้ให้คำแนะนำในการศึกษา
ค้นคว้า ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงสำนวนภาษาในการเขียนเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
รู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค
ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม คุณทัศนีย์ บุรณะจิตตคาม
ในการให้ข้อมูลในการจัดทำครั้งนี้ และคุณประไพ สิ่งกุล ที่ช่วยตรวจทานและ
จัดรูปเล่มจนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้วเสร็จ เป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

คุณประโยชน์ที่พึงได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา
และคุณครู อาจารย์ที่พระคุณยิ่ง ที่ได้สร้างปัญญาและความรู้ให้เกิดขึ้นแก่ผู้วิจัย

ชชาติ เบ้าเจริญ

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	43
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
	การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	50
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	128
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	128
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	128
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	129
	การวิเคราะห์ข้อมูล	129
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	129
	ผลการเปรียบเทียบข้อมูลพิจารณาเฉพาะรายด้าน	133
	อภิปรายผล	134
	ข้อเสนอแนะ	137
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	138

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	140
ภาคผนวก	147
ประวัติย่อของผู้วิจัย	157

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค จำนวนตามเพศและประสบการณ์	52
2 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชายของพนักงานชาย	53
3 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย	54
4 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนลักษณะของงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย	56
5 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย	57
6 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย	58
7 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย	59
8 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย	60
9 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยจำแนกด้านวิธีการบังคับบัญชาในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย	61

10	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจูนสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของ พนักงานชาย	62
11	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจูนด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของนักเรียนชาย	63
12	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจูนสภาพการทำงานในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย	64
13	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจูนรายได้ในการทำงานของพนักงาน ใน สำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย	65
14	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจูนรายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของ พนักงานชาย	66
15	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง	67
16	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง	68
17	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนลักษณะของงานในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง	69
18	สถิติพื้นฐาน ปัจจัยเกื้อหนุนด้านความรับผิดชอบในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของ พนักงานหญิง	70
19	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง	71

20	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของ พนักงานหญิง	72
21	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนนโยบาย และการบริหารในการทำงานของ พนักงานในสำนักงาน การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของ พนักงานหญิง	73
22	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนวิธีการการบังคับบัญชาในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของ พนักงานหญิง	74
23	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของพนักงานหญิง	75
24	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของพนักงานหญิง	76
25	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนสภาพการทำงานในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง	77
26	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนรายได้ในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง	78
27	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนรายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของ พนักงานหญิง	79

28	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงาน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	80
29	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงาน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	81
30	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนลักษณะงานในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงาน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	82
31	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงาน ที่มีประสบการณ์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	83
32	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงานที่มี ประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	84
33	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการทำงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงาน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	85
34	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนนโยบายและการบริหารในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของ พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	86
35	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนวิธีการบังคับบัญชาในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ของพนักงานที่มีประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี	87

36	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	88
37	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	89
38	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนสภาพการทำงาน ในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มี ประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	90
39	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนรายได้ในการทำงานของพนักงาน ในสำนัก- งานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณื มากกว่า 5 ปี	91
40	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนรายด้านรวมทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของ พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	92
41	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงาน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี หรือน้อยกว่า	93
42	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี หรือน้อยกว่า	94
43	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนลักษณะของงานในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มี ประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	95
44	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มี ประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	96

45	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าในการทำงาน ในสำนัก- งานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงานที่มี ประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	97
46	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะ ของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	98
47	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุ่มนโยบายและการบริหารในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของ พนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	99
48	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุ่มวิธีการบังคับบัญชาในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงานที่มี ประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	100
49	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุ่มสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของ พนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	101
50	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุ่มสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะ ของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	102
51	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุ่มสภาพการทำงานในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงาน ที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	103
52	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุ่มรายได้ในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะของพนักงานที่มี ประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	104
53	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุ่มรายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของ พนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่คณะ ของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	105

54	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงาน ชาย - หญิง	106
55	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของพนักงานชาย - หญิง	107
56	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนลักษณะของงานในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงาน ชาย - หญิง	108
57	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงาน ชาย - หญิง	109
58	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงาน ชาย - หญิง	110
59	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของพนักงานชาย - หญิง	111
60	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูงเวยบายและการบริหารในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของพนักงานชาย - หญิง	112
61	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูงวิธีการบังคับบัญชาในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงาน ชาย - หญิง	114
62	คำสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูงสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของพนักงานชาย - หญิง	115

63	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ ของพนักงานชาย - หญิง	116
64	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนสภาพการทำงานในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงาน ชาย - หญิง	117
65	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนรายได้ในการทำงานของพนักงานในสำนักงาน การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย - หญิง	118
66	ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนรายทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงาน ชาย - หญิง	119
67	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเงื่อนไขรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชายและพนักงานหญิง	120
68	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนรายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชายและพนักงานหญิง	122
69	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเงื่อนไขรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี และพนักงาน ที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	124
70	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนรายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี และพนักงาน ที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า	126

สารบัญ

บทที่	หน้า	
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	9
	ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	10
	การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	11
	ความสำคัญความพึงพอใจ	18
	แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ...	20
	ลักษณะเฉพาะขององค์การรัฐวิสาหกิจ	23
	ความหมายของรัฐวิสาหกิจ	23
	โครงสร้างขององค์การรัฐวิสาหกิจ	27
	ระบบการบริหารบุคคลของรัฐวิสาหกิจแตกต่างไปจาก ระบบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางราชการ	35
	งานวิจัยในประเทศ	35
	งานวิจัยในต่างประเทศ	39
	สมมติฐานของงานวิจัย	42

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การประปาในประเทศไทย มีขึ้นครั้งแรกในสมัยรัชกาลที่ 5 ใช้ชื่อว่า การประปาสยามบริการน้ำประปาเฉพาะในเขตพระนคร ต่อมาจึงขยายเขตบริการออกไปตามหัวเมืองและรอนกิจการประปาสยามมาขึ้นกับกรมโยธาธิการ และต่อมาแยกตัวออกเป็นรัฐวิสาหกิจเป็นการประปานครหลวง เมื่อ พ.ศ.2510 (การประปาส่วนภูมิภาค. 2532 : 2)

ก่อนหน้าที่จัดตั้งเป็นการประปาส่วนภูมิภาคมี 2 หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการประปา ได้แก่ กองประปาภูมิภาค กรมโยธาธิการ กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบการประปาที่อยู่ในเขตเทศบาล เขตอำเภอทั่วประเทศประมาณ 187 แห่ง และกองประปาชนบท กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบการประปาที่อยู่ในเขตตำบล และหมู่บ้านทั่วประเทศประมาณ 580 แห่ง การประปาส่วนภูมิภาคจึงเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบกิจการประปามาจากกรมโยธาธิการและกรมอนามัย

การประปาส่วนภูมิภาคจัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติ การประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2522 มาตรา 5 กำหนดให้มีวัตถุประสงค์ในการประกอบและส่งเสริมธุรกิจการประปา โดยการสำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ และจัดำให้ได้มาซึ่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการผลิตจัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปรารวมทั้งการดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับธุรกิจการประปาเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การให้บริการสาธารณสุขโดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐ และสุขภาพอนามัยของประชาชนเป็นสำคัญ และมาตรา 8 ได้กำหนดให้การประปาส่วนภูมิภาคมีอำนาจดำเนินการเพื่อจำหน่ายน้ำประปานครหลวงที่ซึ่งอยู่นอกเขตที่การประปานครหลวง มีอำนาจดำเนินการแต่การประปาส่วนภูมิภาค

Search Internet

อาจดำเนินการจำหน่ายน้ำประปาในเขตที่การประปานครหลวงมีอำนาจดำเนินการ
ได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากการประปานครหลวงแล้ว (ราชกิจจานุเบกษา
ฉบับพิเศษ. เล่ม 96 ตอนที่ 26, 27 กุมภาพันธ์ 2522)

การบริหารบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาคนั้นจำเป็นต้องมีบุคลากร
ประเภทต่าง ๆ มาร่วมดำเนินงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามความมุ่งหมาย
ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่าองค์ประกอบของทรัพยากรทางการบริหาร "คน" เป็นองค์-
ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นองค์ประกอบที่เข้ามสอดแทรกร่วมอยู่ในเกือบ
ทุกขั้นตอนของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานองค์การ การบริหารงานคลัง
หรือการบริหารบุคคลก็ตาม ดังนั้นผู้บริหารองค์การโดยเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกับ
งานด้านบุคคล จะต้องคอยควบคุมดูแลเอาใจใส่ ทุ่มเทบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ใน
สภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีปริมาณพอเพียง การค้นคว้าของ
นักวิชาการได้พบว่าสิ่งจูงใจ (Incentive) ^{motivation} เป็นวิธีที่สำคัญวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคล
ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ . เกมมสิน. 2523 :
319) การจัดระบบสิ่งจูงใจถือว่าเป็นขบวนการสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
ในองค์การ หน่วยงานในปัจจุบันต่างให้ความสำคัญการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากร โดยพัฒนาการสร้างแรงจูงใจ โดยยึดถือแนวความคิด ทฤษฎีที่แตกต่างกัน
ออกไป

แนวความคิดของ เฟรเดอริก เฮิร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg)
ที่เกี่ยวกับทฤษฎีปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยท้าทาย (The Two Factor Theory) เป็น
แนวความคิดหนึ่งที่ฝ่ายบริหารบุคคลขององค์การต่าง ๆ ได้ศึกษาวิจัย เพื่อกำหนด
แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะเหตุว่า เฟรเดอริก
เฮิร์สเบิร์ก ได้แสดงความเชื่อมั่นว่า "หากเราสามารถเข้าใจสาเหตุของความ
พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เราก็จะสามารถกำหนดแนวทางการสร้างแรง
จูงใจให้แก่พนักงานได้อย่างถูกต้อง" (Aldac และ Stearns. 1987 : 441)
ดังนั้นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในหน่วยงาน
ต่าง ๆ นั้นย่อมเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะตรวจสอบสภาพแวดล้อมทางด้านการบริหาร

ภายในองค์การ ข้อค้นพบบ่อยจะเกิดประโยชน์ในการจัดระบบการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดระบบการสร้างแรงจูงใจให้มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นองค์การรัฐวิสาหกิจประเภทหนึ่ง ทั้งนี้โดยยึดถือแนวความคิดทฤษฎี เพรเตอร์ริก เฮิร์สเบิร์กการศึกษาในครั้งนี้ย่อมเป็นโอกาสทำให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ซึ่งย่อมเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาระบบบริหารบุคคลต่อไป

ความมุ่งหมายของศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค จำแนกตามตัวแปรต่อไปนี้
 - 2.1 เพศ
 - 2.2 ประสบการณ์

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสำคัญที่จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งแบ่งเป็น

1.1 ปัจจัยเกื้อหนุน (Motivation Factors) มี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) การยกย่องนับถือ (recognition) ลักษณะของงาน (work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้า (advancement)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) วิธีการบังคับบัญชา (supervision) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) สภาพการทำงาน (work conditions) รายได้ (salary)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ.2536 จำนวนทั้งสิ้น 1,225 คน จำนวนที่เป็นเพศชายจำนวน 741 คน เพศหญิง จำนวน 484 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานชายจำนวน 254 คน พนักงานหญิงจำนวน 214 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 468 คน ซึ่งสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นอย่างง่าย (Stratified Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางสุ่มของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 609)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือสถานภาพของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประกาศ ส่วนภูมิภาค จำนวนเป็น

1.1 เพศ แบ่งเป็น

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ประสบการณ์ แบ่งเป็น

2.1.1 มากกว่า 5 ปี

2.1.2 5 ปีหรือน้อยกว่า

2. ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการ ทำงานจำนวนเป็น ปัจจัยเกื้อหนุนมี 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุนมี 6 ด้าน

2.1 ปัจจัยเกื้อหนุน

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.1.2 การยกย่องนับถือ

2.1.3 ลักษณะของงาน

2.1.4 ความรับผิดชอบ

2.1.5 ความก้าวหน้า

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

2.2.1 นโยบายและการบริหาร

2.2.2 วิธีการบังคับบัญชา

2.2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

2.2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

2.2.5 สภาพการทำงาน

2.2.6 รายได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน และสิ่งตอบแทน ตามแนวคิดของ เฟรเดอริก เฮิร์สเบิร์ก แบ่งออกเป็นปัจจัยเกื้อหนุน และปัจจัยท้าทาย
 - 1.1 ปัจจัยเกื้อหนุน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากภาวะทำงาน จำนวนดังนี้
 - 1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือโครงการที่กำหนดไว้
 - 1.1.2 การยกย่องนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
 - 1.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ
 - 1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่
 - 1.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น และพนักงานที่มีความรู้ความสามารถได้รับการพัฒนาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม
 - 1.2 ปัจจัยท้าทาย หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน จำนวนดังนี้

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจและการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

1.2.2 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะเป็นสำนัก ฝ่าย กอง หรือระดับสูงขึ้นไป ความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการบังคับบัญชา

1.2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชารวมมีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงาน โดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการชิงดีชิงเด่น และการเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

1.2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของบริเวณ สำนักงานใหญ่ อาคารที่ทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง ฯลฯ มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

1.2.6 รายได้ หมายถึง รายได้ทั้งหมดรวมทั้ง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง และเงินตอบแทนอื่น ๆ ที่พึงได้รับตามสิทธิ์

2. การประปาส่วนภูมิภาค หมายถึง องค์การรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ.2522 เป็นนิติบุคคล สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์ในการประกอบและส่งเสริมธุรกิจการประปาโดยการสำรวจจัดหาแหล่งน้ำดิบ และจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ เพื่อใช้ในการผลิต จัดส่งและจำหน่ายน้ำประปา รวมทั้งการดำเนินการธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับหรือต่อเนื่องกับธุรกิจประปา เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การให้บริการสาธารณสุขปโภค

3. สำนักงานใหญ่ หมายถึง สถานที่ตั้งสำนักงานการประปาส่วนภูมิภาคในกรุงเทพฯ ใช้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนกลาง

4. พนักงาน หมายถึง บุคคลของการประปาส่วนภูมิภาครวมทั้งผู้ว่าการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของการประปาส่วนภูมิภาค

5. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในสำนักงานใหญ่ การ
ประปาส่วนภูมิภาคของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

5.1 ประสบการณ์มาก หมายถึง พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค มากกว่า 5 ปี

5.2 ประสบการณ์น้อย หมายถึง พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค 5 ปีหรือน้อยกว่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 6 ส่วนคือ

1. ความหมายของความพึงพอใจ
2. การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. ความสำคัญของความพึงพอใจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ
5. ลักษณะเฉพาะขององค์การรัฐวิสาหกิจ
 - 5.1 ความหมายของรัฐวิสาหกิจ
 - 5.2 โครงสร้างขององค์การรัฐวิสาหกิจ
 - 5.3 ระบบบริหารบุคคลของรัฐวิสาหกิจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับความสนใจและวิพากษ์วิจารณ์ถึงความสำคัญต่อระบบการบริหารบุคคลในตอนกลางศตวรรษที่ 20 ซึ่งอยู่ในยุคของการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Approach) การบริหารในยุคดังกล่าว เน้นลักษณะเฉพาะบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการของบุคคล (Human Need) ในความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานยังคงได้รับความสนใจอยู่ในปัจจุบัน

177 ไรธิน หันสนยุทธ์ (2525 : 55) ความพึงพอใจในงานคือความเห็นชอบ (Favorable) หรือไม่เห็นชอบ (Unfavorable) ของคนงานที่มีต่องานของเขา

อารี เพชรสุด (2530 : 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

โบลเดอร์ และคนอื่น ๆ (Yolder, et al., 1958 : 6) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

วูม (Vloom. 1964 : 99) กล่าวว่า ทัศนคติที่มีต่องานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หากผู้ปฏิบัติงานมีท่าทีหรือทัศนคติที่มีต่องานในทางบวก มีผลเท่ากับที่ความพึงพอใจในงาน ส่วนเท่าที่หรือทัศนคติที่มีต่องานในทางลบ มีผลเท่ากับไม่พึงพอใจในงาน

บลูม และเนย์เลอร์ (Bloom and Nayler. 1968 : 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การยอมรับในความสามารถ ความเหมาะสม ปริมาณงาน ฯลฯ และทัศนคติมิใช่ความพึงพอใจ แต่เป็นความพร้อมที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ความพึงพอใจในงาน หมายถึงคุณลักษณะสภาวะ หรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและทักษะของบุคคลที่มีต่องาน

จากนิยามดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน ความรู้สึกนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานรักงานที่รับผิดชอบ อยากรทำงาน คิดค้นวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ความต้องการ

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Dr. Dr. Maslow, 1954

(มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80) มีความเห็นว่าทุกคนมีความต้องการ อยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ความ ต้องการอย่างอื่น จะเข้ามาแทนที่ความต้องการของคนมีลักษณะ เป็นลำดับขั้นจากต่ำ สู่เป้าหมายสูงสุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็น ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
 2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความ ต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงในการ ทำงาน ตลอดจนความมั่นคงทางฐานะและเศรษฐกิจ
 3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับ ของบุคคลอื่น
 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจ เป็นต้น
 5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self - Actualization or Self-Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความต้องการอยากเด่นทาง วิชาทางหนึ่งโดยเฉพาะ
- กิเซลลี และคนอื่น ๆ (Ghiselli and others, 1955 : 430) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมี 5 ประการคือ
1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน
3. อายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25 - 34 ปี และระหว่าง 45 - 58 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย ๆ
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33 - 58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้กำหนดทฤษฎี X ขึ้นอธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ว่า

1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน
2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย และชอบที่จะให้มีการสั่งการ
3. คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาการทำงานน้อย
4. การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยเท่านั้น
5. คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด และถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

หลังจากแมคเกรเกอร์ ได้อธิบายทฤษฎี X แล้ว ต่อมาได้พบว่าคนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูง และมีโอกาสที่จะหางานทำได้มากขึ้นนั้น การใช้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกต้องนัก และแนวทางต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารที่ได้พัฒนาจากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X ก็ประสบความล้มเหลวในการที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงาน แมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอข้อสมมติฐานที่เรียกว่า ทฤษฎี Y ขึ้นอีกดังนี้

1. ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้เหมาะสมก็มักจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

2. การควบคุมและการบังคับจากภายนอก ไม้ช่วยวิธีการที่จะทำให้การ
ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเอง เป็นสิ่งสำคัญ
ในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาจะมี
อยู่ในบุคคลเกือบทุกคน

4. การจงใจในการทำงาน จะเป็นการจงใจด้วยความต้องการทางสังคม
ความมีชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต

5. คนเราสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

จะเห็นว่า ทฤษฎี X กับทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ แสดงให้เห็นถึงความ
รู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่ง
กำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็น
แนวทางในสมัยเดิม ที่แมคเกรเกอร์ตั้งข้อสมมติว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะ
เกียจคร้าน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับ
ให้ทำงาน" ส่วนทฤษฎี Y ซึ่งแมคเกรเกอร์กำหนดเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ที่ตั้ง
อยู่บนข้อสมมติที่ว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มี
ความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ" (สมยศ นาวิการ. 2519 :
61 - 62)

✖ ซิคอร์ด และแบคแมน (Secord and Backman. 1964 : 391)
ให้ความเห็นว่า ความพอใจนั้นเกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์การ
บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ได้ทำสำเร็จ บางคนพอใจเพราะลักษณะการ
ปฏิบัติงาน แต่บางคนก็อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงาน ความต้องการของบุคลกร
ในองค์การนั้นมีหลายอย่าง คือ

1. ทักษะที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม

4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม ปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

เฟรนช์ (French. 1964 : 28 - 31) ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนทำงานลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงไร และได้งานกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงาน และลูกจ้างที่จะพึงก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลักงานมากเงินมาก (Equal pay for equal work)
3. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) ดี คือ ผู้บริหารมีใจเป็นธรรม และยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)
4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) ดี
5. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) คือ มีโอกาสได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ
7. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (Social Respect of the Job)

วอล์คเกอร์ และเกสต์ (Walker and Guest. 1966 : 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องและสนับสนุนองค์ประกอบกระตุ้นของ เฮิร์สเบิร์ก อยู่มากที่สุดทีเดียว เขาสรุปการค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่า ความพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วม โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ ถ้าจะทำให้เกิดความพึงพอใจก็ต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ
 2. ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ดีนี้มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้วย แต่สภาพการทำงานที่ดีนั้นถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ปรารถนาในความพอใจก็จริง แต่ไม่ทำให้งานดีเด่นได้
 3. ความสุขจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน
 4. หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของความพึงพอใจ
 5. ความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับผลิตภัณฑ์ เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ
- กิลเมอร์และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่าง คือ
1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 3. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ
 4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
 5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคลากรก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
 6. การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย
 7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ฮ่องกงน้ำ ฮ่องกงส้วม ฮ่องกงการ
ทำงาน เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษา
พยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ไมเออร์ (Myer. 1970 : 124) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องการจูงใจ
ให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้
ผลเชิงปฏิบัติ ควรมึลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมี
ความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบ
การทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้อง
มีลักษณะดังนี้
 - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
 - 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
 - 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้า
ในด้านแห่งการงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความ
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน
ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31 - 38) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ก่อให้เกิด
ความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ของงาน เช่นเดียวกับ ไมเออร์ ซึ่ง อีแวนส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคล แสดงความสามารถออกมาว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" จากนั้น อีแวนส์ ได้สร้างแบบจำลองที่ เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path-Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้เกิดกิจกรรมนั้นขาด ตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็จะเป็นไปด้วยดีไม่ได้ อาจ จะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสำเร็จ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้อง เป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการ ด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความ สม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลด น้อยลง

ภิญโญ สาธร (2516 : 7) ได้กล่าวว่า การทำงานจะมีความสุขหรือไม่ นั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างน้ำใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารไม่ควร จะละเลยในการพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

1. รายได้ เพราะถ้ารายได้ไม่เพียงพอ จะทำให้ไม่มีกำลังใจการทำงาน
2. สวัสดิการต้องเพียงพอ หมายถึง สถานที่ทำงาน ห้องพักรับประทานอาหาร ความสะอาด ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตหรือความก้าวหน้า

3. ความภูมิใจในหน่วยงาน ถ้าโรงเรียนมีชื่อเสียง ครูก็ภูมิใจ มีน้ำใจ ทำงาน การมีส่วนร่วมในสังคมทำให้คนมีน้ำใจที่จะทำงานต่อไป

ความสำคัญของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลไปยังหน่วยงานหรือองค์การให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องพยายามหาทางปรับปรุงสมรรถภาพ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน โดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น มีขอบเขตกว้างขวาง เพื่อตอบสนองความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์การ โดยการสร้างงานให้มีลักษณะของความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีทางเจริญก้าวหน้า และสมาชิกเกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน

การที่บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารและสิ่งจูงใจเป็นสำคัญ ถ้าองค์การหรือหน่วยงานใดมีผู้บริหารที่มีความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดี ประกอบกับมีปัจจัยต่าง ๆ เป็นเครื่องจูงใจมาก องค์การนั้นก็จะมีพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ซึ่งเชื่อว่าการพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีความพอใจในงานที่เขากระทำ พนักงานก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลผลิตที่ได้จะสูงขึ้น และกำไรก็จะสูงขึ้นด้วย

การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาทุกคน พฤติกรรมทางการบริหาร และเทคนิคการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป ประสิทธิภาพทางการบริหารของแต่ละผู้บริหาร ซึ่งมีความแตกต่างกัน และสามารถทดสอบให้เห็นได้ทั้งในเชิงประจักษ์และเชิงพฤติกรรม จากความสำคัญดังกล่าวของผู้บริหารในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมแรงและเต็มใจที่จะทำงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 44 - 45) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น ต้องดูที่ความต้องการเป็นหลักในการจูงใจตามวิธีของนิวคัมเมอร์นั้น เน้นหนักไปในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเขาได้เสนอแนะไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทราบ และมีความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

การตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ควรทำเป็นส่วนตัวพร้อมทั้งหาทางช่วยเหลือเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น การมอบหมายจะต้องให้ชัดเจน สนใจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน

2. หาทางให้คนงานทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และบทบาทของแผนกของเขาว่า มีความสำคัญมากเพียงใดต่อหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของเขา

3. จัดงานที่ทำหายงานริเริ่มใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ

4. กำหนดเวลาพักก่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลาพักผ่อนพอสมควรเพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

นิโกร (Negro. 1969 : 201) ให้แนวความคิดว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ การบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้สภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

อรุณ รักธรรม (2522 : 205) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า การสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้าง และปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตนเพราะว่าขวัญ และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความสมัครใจของคนทำงานเอง นอกจากนี้ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญ และความพอใจในการทำงานได้ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนมีความพอใจ มีความรัก และกระตือรือร้นในการทำงาน
2. ชมเชย และยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ทำความดีความชอบ
3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่คนงาน
4. ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงาน
5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม

6. ให้ออกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน

7. ให้ออกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

ดังนั้น การบริหารงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์การใดจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จสมตามเป้าหมายเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารแม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนจำนวนมากในหน่วยงานหรือองค์การก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุใช้ไม่เป็นขาดสมรรถภาพ ขาดแรงจูงใจที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่มึผลต่อผลิตผลของงาน และในหน่วยงานย่อมมีสิ่งที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจได้หลายประการ ดังผลการศึกษาที่เมือง ฮอว์ธอร์น (Hawthorne) ของ เอลตัน มาโย (Elton Mayo) และคณะที่สรุปให้เห็นว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพอใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาสามารถทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น (อารี เพชรผุด. 2530 : 58) นอกจากนี้ เฟรดริก เฮิร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานของวิศวกร และนักบัญชีแล้ว สรุปได้ว่าคนที่ปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเฮิร์สเบิร์ก ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการของคนในการทำงาน คือ ความต้องการประการแรก เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจสภาพแวดล้อมของงานเรียกว่าปัจจัยค้ำจุน ความต้องการประการที่สอง เป็นความต้องการที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความสามารถของเขาแสวงหาความก้าวหน้า เรียกว่าปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ สามารถงานเนกองค้ประกอบได้ดังนี้

1. ปัจจัยเกื้อหนุน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่เขา ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ บัจจุบันนี้จำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

1.2 การยกย่องนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ บัจจุบันนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากจนเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

บัจจุบันนี้ เกอหนุเน่ เพรเคอริก เอิร์สเบิร์ก เชื่อว่า เป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้น กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่และความรู้สึกต่องานที่ทํา บัจจุบันนี้ทําให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

2. บัจจับค้ำจุน บัจจับนี้เป็นสิ่งที่ทําให้เกิดความไม่พึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงานอันได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรมตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

2.2 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ และเทคโนโลยีได้

2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงาน รดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น และเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

2.6 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับอยู่ปัจจุบันรวมทั้งค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยกัณฑ์ และเงินตอบแทนประเภทอื่น ๆ ที่พึงจะได้รับตามสิทธิ์

ดังได้กล่าวมาแล้ว ปัจจัยในการทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน ฉะนั้น จากผลของการวิจัยของเฟรเดอริก เฮิร์สเบิร์ก ทำให้เราสามารถเข้าใจว่า ทำไมบางคนเกลียดงานที่ทำ แต่ก็ยังคงทนทำงานต่อไปได้ ในทางตรงกันข้ามบางคนมีความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานนั้นแต่ต้องตัดสินใจลาออก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากปัจจัยสองอย่างที่แตกต่างกัน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกดังกล่าว สิ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่องานที่ทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุน และตัวแปรที่มีผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่เป็นปัจจัยของสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ผู้อยากเข้ามาทำงานในหน่วยงาน แต่ปัจจัยเกื้อหนุนมิได้ช่วยทำให้ผู้นั้นทำงานดีขึ้นหรือขยันขึ้นเลย ฉะนั้น จึงพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารของหน่วยงานใดประสงค์จะทำให้หน่วยงานนั้นเป็นที่ดึงดูดใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถอยากเข้ามาร่วมทำงาน ก็จำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยค้ำจุนอย่างเพียงพอ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องจัดหาให้มีปัจจัยเกื้อหนุนขึ้น เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน อันจะมีส่วนช่วยให้เขาทำงาน และมีความขยันขันแข็งในการทำงานมากยิ่งขึ้น (สุเมธ เตียววิศเรศ. 2527 : 10 - 12)

ลักษณะเฉพาะขององค์การรัฐวิสาหกิจ

1. ความหมายของรัฐวิสาหกิจ แฮนสัน (Hanson. 1965 : 115) ให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจไว้ว่า "รัฐวิสาหกิจ" เป็นกิจการที่รัฐเป็นเจ้าของหรือมีหุ้นส่วน ตั้งแต่ห้าสิบเปอร์เซ็นต์ขึ้นไป ส่วนใหญ่จะเป็นกิจการที่มุ่งไปด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมการเงินการคลัง เกษตรกรรม และการค้า

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2502 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่ม 76 ตอนที่ 69. 4 กรกฎาคม 2502) ให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจไว้ว่า รัฐวิสาหกิจหมายความถึงบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ซึ่งทุนทั้งสิ้นเป็นของรัฐบาล หรือรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50

พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 76 ตอนที่ 98. 27 ตุลาคม 2502) ให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจไว้ว่ารัฐวิสาหกิจ หมายถึง

- ก. องค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ
- ข. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการมีทุนรวมอยู่ด้วย เกินกว่าร้อยละ 50
- ค. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการ และหรือรัฐวิสาหกิจตาม ก. และ ข. มีทุนรวมอยู่ด้วย เกินกว่าร้อยละ 50
- ง. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจตาม ค. และ หรือ ก. และหรือ ข. มีทุนรวมอยู่ด้วย เกินกว่าร้อยละ .50
- จ. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและหรือรัฐวิสาหกิจตาม ง. และหรือ ก. และหรือ ข. และหรือ ค. มีทุนรวมอยู่ด้วย เกินกว่าร้อยละ 50

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่ม 92 ตอนที่ 16. 25 มกราคม 2518) ให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจไว้ว่ารัฐวิสาหกิจหมายถึง

1. องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล หรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจ ที่รัฐเป็นเจ้าของ แต่ไม่รวมถึงองค์การหรือกิจการที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อส่งเสริม หรือส่งเสริมกิจการใด ๆ ที่ไม่ใช้ธุรกิจ

2. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวง การเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วย เกินกว่า ร้อยละ 50 หรือ

3. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวง การเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) และหรือ (2) มีทุนรวมอยู่ ด้วยถึง 2 ใน 3

องค์การสหประชาชาติ (มุสตี สัตยมาเน. 2529 : 3) ให้ความหมาย ของรัฐวิสาหกิจไว้ว่ารัฐวิสาหกิจ หมายถึง กิจการที่รัฐดำเนินการในด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอุตสาหกรรม เกษตรกรรม หรือการค้า ซึ่งรัฐอาจเป็นเจ้าของหรือควบคุม โดยรัฐ หรือรัฐมีหุ้นร่วมกับเอกชนกว่า 50 เปอร์เซ็นต์

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่ม 108 ตอนที่ 69. 18 มกราคม 2534) ให้ความหมายของ รัฐวิสาหกิจไว้ว่า รัฐวิสาหกิจหมายถึง

1. องค์การของรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล หรือ กิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐ เป็นเจ้าของ

2. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวง การเมือง ที่มีฐานะเทียบเท่าและหรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละ 50 จากค่าจำกัดความทั้งจากพระราชบัญญัติของประเทศไทย และจากนักวิชาการ ต่างประเทศ ก็พอสรุปรวมความได้ว่า "รัฐวิสาหกิจ" หมายถึงองค์การของรัฐหรือกิจกรรม ของรัฐที่เกี่ยวข้องในเรื่องอุตสาหกรรม กสิกรรม พาณิชยกรรม ที่รัฐมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่า ร้อยละ 50

2. โครงสร้างขององค์การรัฐวิสาหกิจ โดยทั่ว ๆ ไป รัฐวิสาหกิจในแต่ละประเทศ จะมีโครงสร้างที่แตกต่างกันออกไป และแม้แต่ในประเทศเดียวกันก็อาจจะมี ความแตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

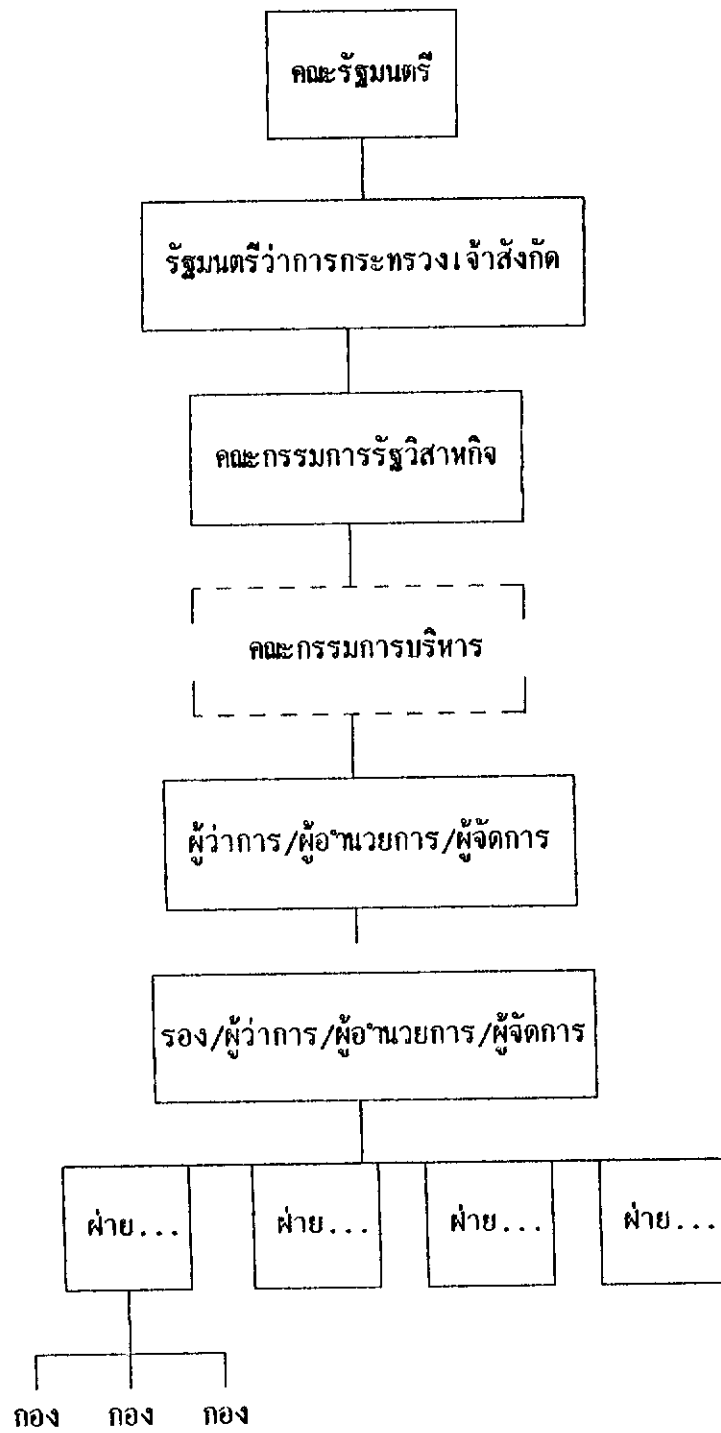
ผุสสดี สัตยมานะ (2529 : 35) กล่าวว่าโครงสร้างรัฐวิสาหกิจโดยทั่ว ๆ ไปอาจจำแนกได้ 3 แบบ คือ

1. แบบที่มีการจัดการโดยบุคคลคนเดียว ผู้บริหารสูงสุดคือ ผู้อำนวยการ (Director) รัฐวิสาหกิจแบบนี้ ส่วนใหญ่จะปรากฏในประเทศสังคมนิยม ซึ่งมักจะมี ความต้องการให้รัฐวิสาหกิจเป็นรูปแบบเดียวกัน และเพื่อให้ความรับผิดชอบเป็นสัดส่วน

2. แบบที่มีการจัดตั้งในลักษณะเดียวกับบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่จะเป็น รัฐวิสาหกิจประเภทผสม คือ เอกชนมีหุ้นส่วนหนึ่งและรัฐมีหุ้นส่วนหนึ่ง การประชุมของ ผู้ถือหุ้นเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

3. แบบที่มีการจัดตั้งโดยรัฐถือหุ้นส่วนใหญ่ หรือถือหุ้นแต่เพียงผู้เดียว แบบนี้มีการบริหารโดยคณะกรรมการ (Board of Directors) ซึ่งจะเป็นผู้กำหนด นโยบายทั่ว ๆ ไป และแผนการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ออกกฎข้อบังคับ อนุมัติแผน ปฏิบัติการอนุมัติงบประมาณ และบุคคล ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ทั้งหมดตามที่บัญญัติไว้ ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น

โดยที่รูปโครงสร้างของรัฐวิสาหกิจตามข้อ 3 เป็นรูปแบบของรัฐวิสาหกิจที่มีอยู่ เป็นจำนวนมาก และใช้อยู่ในประเทศไทย ซึ่งนิยมจัดองค์การในแบบบรรษัทสาธารณะ และบริษัทของรัฐ เมื่อพิจารณาในระดับหน่วยงาน จะพบว่ารัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีการ จัดองค์การดังนี้



ภาพประกอบ 1 การจัดองค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

ที่มา : จำเนียร จวงเจริญ. 2526 : 40

จากแผนภูมิแสดงให้เห็นถึงสายการบังคับบัญชาหรืออำนาจหน้าที่ในรัฐวิสาหกิจ จะเห็นว่า คณะรัฐมนตรีเป็นผู้บริหารสูงสุด โดยมีรัฐมนตรีกระทรวงเจ้าสังกัดเป็นผู้ควบคุมดูแลมอบนโยบายผ่านคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ลงมายังระดับต่ำสุด คือ ระดับพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน

3. ระบบการบริหารบุคคลในรัฐวิสาหกิจ การบริหารงานบุคคลในระบบรัฐวิสาหกิจของไทยนั้น มีที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของหน่วยงานใดโดยตรง เช่นเดียวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการข้าราชการต่าง ๆ เช่น ก.พ. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน) ก.ม. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย) ก.ต. (คณะกรรมการข้าราชการตุลาการ) เป็นต้น เหตุผลก็คือ การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากการดำเนินงานของราชการทั่ว ๆ ไป โดยมีลักษณะของกิจกรรมที่ปฏิบัติคล้ายคลึงกับการดำเนินธุรกิจเอกชน ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ จึงควรให้รัฐวิสาหกิจ เป็นผู้จัดดำเนินการตามที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่ปฏิบัติ เช่น เกี่ยวกับการจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงาน ก็อาจจะมีวิธีการจัดสรรคนในลักษณะที่เหมาะสมกับลักษณะงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งควรจะแตกต่างจากการสรรหาบุคคลเข้าสู่ราชการ นอกจากนั้น เกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ก็ควรจะมีลักษณะที่สามารถดึงดูดบุคคลจากภาคเอกชนให้เข้ามาปฏิบัติงาน เพราะลักษณะงานของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ต้องการใช้คนประเภทเดียวกับที่เอกชนต้องการ

อย่างไรก็ดี แม้ว่ารัฐวิสาหกิจจะมีกิจกรรมที่แตกต่างไปจากราชการ ซึ่งควรจะมีระบบการบริหารงานบุคคลของตนเองโดยเฉพาะ แต่ข้อเท็จจริงก็ยังมีให้เห็นในทางปฏิบัติว่า รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้ลอกเลียนแบบวิธีการบริหารงานบุคคลไปจากราชการ กล่าวคือ ได้นำเอากฎข้อบังคับ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในราชการพลเรือนไปใช้เป็นส่วนใหญ่ แต่ได้ทำการปรับปรุงในลักษณะที่จะให้ประโยชน์แก่พนักงานรัฐวิสาหกิจมากกว่าที่ข้าราชการพลเรือนจะได้รับ (มุสสดี สัตยมานะ . 2529 : 74 - 75)

ในส่วนที่เห็นว่าแตกต่างกันออกไป และเป็นเรื่องสำคัญ เช่น เกี่ยวกับบุคลากร
ในรัฐวิสาหกิจซึ่งเห็นว่าแตกต่างกว่าทางราชการทั้งในแง่ประเภท การดำรงตำแหน่ง
อัตราเงินเดือน รวมทั้งประโยชน์ที่ถือสิทธิ์ที่ได้รับ เป็นต้น

4. ประเภทบุคลากรในรัฐวิสาหกิจ กิจแยกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่
คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง

4.1 คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะเป็น
คณะกรรมการบริหาร ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบาย และเข้าควบคุมการบริหารงานมากกว่า
จะลงมือปฏิบัติงานเอง ผู้ที่เสนอชื่อว่าบุคคลใด ควรจะได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ
รัฐวิสาหกิจ คือ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ซึ่งอาจเสนอชื่อข้าราชการประจำ ผู้ทรงคุณวุฒิจาก
ภายนอก อาจารย์มหาวิทยาลัย ฯลฯ แล้วแต่กรณีไปยัง คณะรัฐมนตรีหากคณะรัฐมนตรี
เห็นชอบก็จะประกาศแต่งตั้งบุคคลนั้น เป็นคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะคล้ายคลึงกันคือ วางนโยบาย
ควบคุมดูแล รัฐวิสาหกิจ ออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจพร้อมทั้งกำหนดราคา
ขายสินค้าหรือบริการสินค้านั้น ๆ

รัฐวิสาหกิจไทยแม้ว่าจะมีการบริหารงานโดยระบบคณะกรรมการก็จริงอยู่ แต่โดย
ข้อเท็จจริงกรรมการไม่ค่อยมีบทบาทในการบริหารงานเท่าใดนัก เพราะการดำเนินงาน
ในเรื่องต่าง ๆ รัฐวิสาหกิจจะต้องได้รับอนุมัติหรือความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อน
จำนวนกรรมการต้องไม่มากเกินไปจนเกิดความคล่องตัวในการทำงาน วาระการดำรง
ตำแหน่งไม่เกิน 3 - 5 ปี

4.2 ผู้บริหารระดับสูง บุคคลกลุ่มที่ 2 รับผิดชอบการบริหารรัฐวิสาหกิจ
ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงคือ นับตั้งแต่ ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ รองผู้ว่าการ
รองผู้อำนวยการ รองผู้จัดการ ผู้ช่วยฯ ต่าง ๆ มาจนถึงผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการสำนัก
ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้ากอง ซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารระดับกลาง เป็นผู้รับนโยบาย คำสั่ง
ข้อบังคับ จากคณะกรรมการมาปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าบริหารระดับสูง
ซึ่งได้แก่ ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ซึ่งนอกจากจะเป็นกรรมการ และเลขานุการ
คณะกรรมการโดยตำแหน่ง ยังมีอำนาจให้คนให้โทษ โยกย้ายพนักงานทั่ว ๆ ไป ยกเว้น

เจ้าหน้าที่ระดับสูงคือ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการฝ่ายหรือ ผู้อำนวยการสำนัก และตำแหน่งอื่น ๆ ที่เทียบเท่า ซึ่งเป็นอำนาจของคณะกรรมการ ที่จะให้ความเห็นชอบก่อน

สำหรับคุณสมบัติของผู้บริหารระดับสูงนั้น นอกจากจะกำหนดไว้เช่นเดียวกับ พนักงานรัฐวิสาหกิจทั่ว ๆ ไปแล้ว ยังกำหนดให้ใหม่เป็นกรรมการของพรรคการเมือง ตามพระราชบัญญัติ คุณสมบัติมาตรฐานกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 ยังกำหนดนอกเหนือไปอีก ดังนี้

"พนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ ตลอดถึงที่ปรึกษาคณะกรรมการหรือที่ปรึกษารัฐวิสาหกิจ หรือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่ คล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจ จะต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิ และประสบการณ์ เหมาะสมกับกิจการ รัฐวิสาหกิจนั้น" (ผสสดี สัตยมาณะ. 2529 : 83)

เนื่องจากการกำหนดคุณสมบัติได้กำหนดเอาไว้กว้างมาก คือ "มีคุณวุฒิและ ประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการนั้น ๆ" ซึ่งคำว่าเหมาะสมนั้นก็ยากที่จะมีผู้ใดกำหนด หลักเกณฑ์ เพื่อใช้วัดได้ และข้อกำหนดเหล่านี้เองกลับเป็นการเปิดช่องทางให้มีการ แต่งตั้งบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูงในลักษณะ เป็นการอุปถัมภ์กันมากกว่า ที่จะคำนึงถึง ความรู้และประสบการณ์จริง ๆ ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐวิสาหกิจหลายแห่ง มีผู้บริหารที่เป็นทหารบ้าง เป็นนักเขียนบ้าง ที่บุคคลผู้นั้นเข้าไปดำรงตำแหน่ง ก็มีได้ เกี่ยวข้องกับประสบการณ์และคุณวุฒิของท่านเหล่านั้นเลย ดังนั้น เมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่ง แล้ว ก็ไม่สามารถแก้ปัญหาที่แท้จริงของรัฐวิสาหกิจแห่งนั้น ๆ ได้ และต้องถูกความกดดัน ต่าง ๆ ท้าให้ต้องลาออกไป

นอกจากนี้ในกิจการรัฐวิสาหกิจบางประเภท ที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคอยู่บ้าง เช่น การรถไฟ การไฟฟ้า การประปา ฯลฯ ก็ปรากฏว่าในอดีตได้เคยมีการแต่งตั้ง เฉพาะบุคคลที่จบการศึกษาด้านวิศวกรรมเข้าไปบริหารงาน จึงทำให้กิจการไม่เจริญ เท่าที่ควร เพราะบุคคลเหล่านั้นขาดประสบการณ์ด้านธุรกิจ

ผู้บริหารระดับสูงของรัฐวิสาหกิจมักจะขึ้นมาดำรงตำแหน่งโดย 2 ทาง ด้วยกันคือ

1. จากภายในรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ซึ่งส่วนมากจะเป็นการเลื่อนมาจากพนักงานระดับสูง
2. จากภายนอกซึ่งจะมี 2 ลักษณะ คือ เป็นการเข้ามาดำรงตำแหน่งโดยวิถีทางการเมือง และเป็นเรื่องสืบเนื่องจากปัญหาภายในองค์กร ซึ่งเกิดการขัดแย้งกันขึ้นในระหว่างผู้บริหาร จนไม่อาจจะเลือกบุคคลหนึ่งบุคคลใดจากภายในหน่วยงานนั้น ๆ ขึ้นมาดำรงตำแหน่งได้

ระบบรัฐวิสาหกิจไทยนั้น ผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ได้แก่ คณะรัฐมนตรี โดยการเสนอชื่อของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด สิ่งที่ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงของรัฐวิสาหกิจ มักจะมองข้ามไปก็คือ การทำรัฐวิสาหกิจให้เป็นธุรกิจอย่างหนึ่ง มิใช่เป็นการปฏิบัติราชการแบบวันต่อวัน การทำธุรกิจย่อมต้องการผู้มีความรู้ และประสบการณ์ด้านธุรกิจ

4.3 ผู้บริหารระดับกลาง เกี่ยวกับผู้บริหารระดับกลาง วิธีการสรรหา บรรจุแต่งตั้งแทบจะไม่ได้ใช้ระบบคุณธรรมเลย รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มักจะเปิดรับสมัครพนักงานเป็นการภายใน โดยไม่ประกาศผ่านสื่อมวลชนหรือแจ้งไปยังมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นแหล่งผลิตบุคลากร จะมีบ้างที่ประกาศผ่านหน้าหนังสือพิมพ์ก็เป็นตำแหน่งที่ใช่คุณวุฒิตายากในตลาดแรงงาน เพราะยังมีผู้เรียนจบน้อย

เกศินี หงส์พันธ์ และสวัสดิ์ สุคนธ์รังษี (2518 : 1 - 28) วิจัยพบว่า ในบรรดาองค์การรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ มีประมาณ 5% ที่มีหลักฐานว่าไม่ได้มีการเตรียมการเพื่อแสวงหาบุคคลมาบรรจุตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ส่วนองค์การรัฐวิสาหกิจที่มีการเตรียมการสรรหา นั้น ก็มีได้มีโครงการระยะยาวเตรียมไว้ในเรื่องนี้ ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเตรียมการสรรหาเพียงประมาณ 1 ปี

การสรรหาที่สมบูรณ์แบบ จะ เป็นประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด การสรรหานับตั้งแต่พนักงานระดับสูง คือ ผู้อำนวยการ ผู้ว่าการ ผู้จัดการลงมาจนถึงพนักงานระดับกลาง และผู้ปฏิบัติงานประจำวัน ไม่ได้ใช้วิธีการตามระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ ระบบคุณธรรม นั่นก็คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามา

แข่งขันกันโดยวิธีที่เหมาะสม รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่กลับใช้วิธีของระบบอุปถัมภ์ กล่าวคือ เปิดโอกาสคัดเลือกเอาผู้นางแคบ หรือรับรู้แต่เพียงไม่กี่คนในหมู่พวกห้องของตนเท่านั้น

การบริหารงานบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค การประปาส่วนภูมิภาคได้แยกประเภท บุคลากรออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. คณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค
2. ผู้บริหารระดับสูง
3. ผู้บริหารระดับกลาง
4. พนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับสาระสำคัญเกี่ยวกับประเภทบุคลากรทั้ง 4 ประเภทนี้ มีดังนี้

1. คณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค คือ คณะกรรมการที่คณะรัฐมนตรี แต่งตั้งขึ้นทั้งหมด 11 คน ตามพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522 เพื่อกำหนดนโยบาย และควบคุมดูแล ออกระเบียบข้อบังคับเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของการประปาส่วนภูมิภาค
2. ผู้บริหารระดับสูง คือ นับตั้งแต่ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ และผู้ช่วยผู้ว่าการ เป็นผู้รับนโยบาย คำสั่ง ข้อปฏิบัติจากคณะกรรมการมาปฏิบัติโดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าบริหารสูงสุด คือ ผู้ว่าการซึ่งนอกจากจะเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง ยังมีอำนาจให้ลูกจ้างให้โทษยกย้ายพนักงานทั่ว ๆ ไป ยกเว้นเจ้าหน้าที่ระดับสูง คือ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นอำนาจของคณะกรรมการที่จะให้ความเห็นชอบก่อน
3. ผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้างาน ได้รับคัดเลือกจากพนักงานระดับปฏิบัติงาน ขึ้นมา ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาควบคุมพนักงานระดับปฏิบัติงาน ในหน่วยงานให้ปฏิบัติ ตามคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับของการประปาส่วนภูมิภาคที่ได้กำหนดไว้

4. พนักงานระดับปฏิบัติงาน คือ พนักงานการประสานส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ด้วยเหตุที่ผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจมีอยู่มากมายหลายประเภท และต่างก็ได้รับค่าตอบแทน เนื่องจากการปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ กัน กล่าวคือ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะได้รับค่าตอบแทนในรูปเบี้ยกรรมการ (เบี้ยประชุม) ซึ่งอาจเป็นรายเดือนหรือรายครั้ง รวมทั้งได้รับโบนัสซึ่งจ่ายให้เป็นรายปีด้วย สำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ รวมทั้งตำแหน่งอื่น ที่กฎหมายใช้คำว่าพนักงานไปจนถึงพนักงาน และลูกจ้างก็จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าจ้างตามลักษณะและตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่

การกำหนดอัตราเงินเดือน และค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจที่เริ่มบรรจุใหม่ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาในระดับเดียวกัน สมควรกำหนดค่าให้บรรจุเข้าทำงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงกว่าของทางราชการ ได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างแรกเข้าทำงานของอัตราของทางราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นหนี้เงิน หรือสภาพการจ้างงานท้องถิ่นด้วย (มสสค สัตยมานะ . 2529 : 94)

รัฐวิสาหกิจใดที่มีความจำเป็นต้องกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ให้สูงกว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ให้ขอหาความตกลงกับกระทรวงการคลัง ดังนั้นเมื่อกำหนดมาตรฐานเงินเดือนของพนักงาน และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไว้สูงกว่าของทางราชการเช่นนี้ จึงทำให้เงินเดือนของลูกจ้างและพนักงานรัฐวิสาหกิจบางแห่งในระดับสูง จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงขั้นระดับผู้บริหาร จะเห็นว่าสูงกว่าถึง 2 - 3 เท่าตัว

ประโยชน์เกื้อกูลในรัฐวิสาหกิจ

โบลเดอร์ (Volder. 1959 : 519 - 525) ให้ความหมายประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งทั้งหลายที่เกี่ยวข้องและเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านแรงงานแก่นายจ้างแต่ไม่ได้จ่ายเป็นค่าจ้างโดยตรง

จูเชียส (Jucius. 1963 : 576 - 577) ให้ความหมายประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การจ่ายค่าจ้างเพิ่มเติมในรูปของสวัสดิการและบริการที่นายจ้างได้มอบให้

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 354) ให้ความหมายประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน อาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้

สรุปว่าประโยชน์เกื้อกูลอาจเป็นประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์การ นอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ ประโยชน์เกื้อกูลเป็นสวัสดิการ ซึ่งนายจ้างจัดให้แก่พนักงานที่อยู่ในความดูแล โดยนายจ้างหวังผลตอบแทนว่า เมื่อพนักงานมีความเป็นอยู่ดี มีสุขภาพดี มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีครอบครัวที่เป็นสุขก็จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

องค์การต่าง ๆ ได้ยอมรับความสำคัญของประโยชน์เกื้อกูล ทั้งนี้เพราะประโยชน์เกื้อกูลช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และเพิ่มพูนขวัญในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนการเพิ่มรายได้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ประโยชน์เกื้อกูลที่พนักงานลูกจ้างได้รับนอกจากประกาศณะปฏิบัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 กำหนดไว้แล้ว จะมาจากเกิดการเรียกร้องของพนักงาน และเกิดจากนายจ้างเป็นผู้จัดให้เอง

ประโยชน์เกื้อกูลที่พนักงาน และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับนั้น อาจจำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ประโยชน์เกี่ยวกับรูปร่างตัวเงิน
2. ประโยชน์เกี่ยวกับรูปร่างสวัสดิการ
3. ประโยชน์เกี่ยวกับที่ที่ได้รับเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงาน

1. ประโยชน์เกี่ยวกับรูปร่างตัวเงิน ประโยชน์เกี่ยวกับประเภทนี้ มุ่งหมายจะตอบแทนแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เป็นสิทธิที่พนักงานจะได้รับในขณะที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเพิ่มค่าครองชีพ โบนัสเมื่อประชุมกรรมการ เป็นต้น นอกจากนี้พนักงานรัฐวิสาหกิจยังได้รับประโยชน์เกี่ยวกับรูปร่างตัวเงิน หรืออาจตีค่าออกมาเป็นเงินได้อีกหลายประการ เช่น ค่าเลี้ยงดูบุตรค่าการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

2. ประโยชน์เกี่ยวกับรูปร่างสวัสดิการ ประโยชน์เกี่ยวกับที่เป็นไปในรูปร่างสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีค่าตัวเงิน ได้แก่ สิทธิการลาต่าง ๆ เช่น ลากลอด ลากิจ ลาป่วย ลาในทวีปชียส์ ลาไปศึกษาต่อต่างประเทศ ลาไปศึกษาดูงาน ลาไปรับราชการทหาร ลาพักผ่อนประจำปี เหล่านี้พนักงานรัฐวิสาหกิจจะได้รับเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนเช่นกัน

3. ประโยชน์เกี่ยวกับที่ที่ได้รับเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงาน รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีเงินช่วยเหลือพนักงาน เมื่อพ้นจากงานโดยไม่มีความผิด หรือเกษียณอายุ โดยช่วยเหลือในรูปเงินบำเหน็จ คือ คิดจากเงินเดือน ๆ สุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน รัฐวิสาหกิจบางแห่งจะจ่ายในรูปสะสม ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเงินของพนักงาน และอีกส่วนหนึ่งหน่วยงานจ่ายสมทบให้อีก 1 - 2 เท่า

ประโยชน์เกี่ยวกับที่พนักงานรัฐวิสาหกิจจะได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการอีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ เงินชดเชยซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างให้กับลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ซึ่งบังคับให้เอกชนซึ่งไม่มีบำเหน็จบำนาญเหมือนข้าราชการ ซึ่งแต่เดิมนั้นพนักงานรัฐวิสาหกิจจะได้รับเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งระหว่างบำเหน็จหรือบำนาญ (รัฐวิสาหกิจหลายแห่งมีแต่บำเหน็จอย่างเดียว) ต่อมาได้มีการเรียกร้องให้มีเงินชดเชยในหมู่พนักงาน รัฐวิสาหกิจที่ออกจากงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาคมาก่อนแต่มีงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจการทำงานอยู่บ้าง ดังนี้

นิภา ทองไทย (2518 : 76 - 79) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานรัฐมนตรี พบว่า ความก้าวหน้าของงาน เงินเดือนและการเลื่อนขั้น เป็นปัจจัยเสริมแรงให้แก่ ข้าราชการทำงานอย่างไม่ต้องกังวล ผู้ร่วมงานและบรรยากาศที่ดีในห้องทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน อุปสรรคอันควยความสะดวกต่าง ๆ ควรจะมีอยู่อย่างพร้อมมูล ความมั่นคงของงาน การมีอิสระภาพในการตัดสินใจ การมีเสรีภาพในการออกความคิดเห็น ความสามัคคีของผู้ร่วมงาน การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อาจความสามารถ ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงาน และความล่าช้าหรือคล่องตัวของงานขึ้นอยู่กับความสามารถของข้าราชการในหน่วยงานนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ จึงควรจะได้มีการอบรมข้าราชการอย่างน้อยปีละครั้ง

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 60 - 65) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของตนในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบและความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับความรู้สึกในเรื่องนโยบาย และการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำสุด เหนือขึ้นมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานมีความรู้ต่อความสำเร็จของงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน องค์ประกอบที่ครูมีความรู้สึกต่ำสุดได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน

สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 37) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยมีสาระสำคัญสอดคล้องกับผลวิจัยของเฮิร์สเบิร์กคือ อาจารย์มีความพอใจต่อองค์ประกอบกระตุ้นมากกว่า องค์ประกอบค้ำจุน ผลที่แตกต่างกันของเฮิร์สเบิร์ก คือ อันดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงไปคือ ตั๋วงานและความสัมพันธ์ผล ผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันมากที่สุดคือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

บุญ บุญเชิด (2519 : 125 - 128) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด" ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน สภาพภาพของงานและตำแหน่งการยอมรับนับถือ นโยบายการนิเทศก์ ผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน การบริหาร

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47 - 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9" จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัย ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง การจัดอันดับความพึงพอใจเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุน มีความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน สำหรับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่แตกต่างกับครูผู้ทำการสอน และครูผู้มีประสบการณ์มากกับครูผู้มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่ในเขต

สุชาภิบาล กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุชาภิบาล พบว่า ครูทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจพอ ๆ กัน

คานิ่ง นกแก้ว (2523 : 81 - 83) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยสำรวจความรู้สึกของครูต่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจากกลุ่มตัวอย่าง 443 ราย พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การให้การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์เพศชาย และเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญในด้านความสำเร็จของงาน และการให้การยอมรับนับถือ ครู อาจารย์ที่มี อายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ

พิรพรต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และ ประสบการณ์ในการทำงาน แต่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการจําแนก สายงาน วุฒิการศึกษาหน่วยงานที่ปฏิบัติและระดับตำแหน่ง

กิตติ จอมแปง (2528 : 60) ศึกษาสภาพความพึงพอใจ ในการทำงาน ของครูตามโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) พบว่า ครูมีความ พึงพอใจในการทำงานสูงต่อสัมพันธภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ต่อสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง ปลอดภัย และมีความพึงพอใจต่ำต่อเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับองค์ประกอบในด้านเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

อุดม เบี่ยมเจริญ (2528 : 54) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่าปัจจัย

ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ การให้บำเหน็จรางวัล นโยบายของหน่วยงาน หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ บทบาทผู้นำสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และฐานะรายได้ ของครอบครัว

นางนุช รุ่งกลิ่น (2530 : ง - จ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมากมี 6 ปัจจัยเรียงตามลำดับ คือ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจน้อย เรียงตามลำดับคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล นโยบาย และการบริหารงาน สถานภาพทางสังคม

สุธรรม เดชนครินทร์ (2531 : 116 - 120) ได้ศึกษาความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 โดยสำรวจความ พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ตามทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก จากกลุ่มตัวอย่าง 410 คน พบว่า ครูอาจารย์เพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญในด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล โดยครูอาจารย์เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูอาจารย์ เพศชาย และครูอาจารย์ที่มีวุฒิทางวิชาชีพครูต่างก็มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน โดยครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานน้อยกว่า

2. การวิจัยต่างประเทศ วิคสตรอม (Wickstrom. 1971 : 1249-A) ได้วิจัยเพื่อหาระดับและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษและผู้ช่วยครูใหญ่ รวม 125 คน ก็พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้บริหารพึงพอใจมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบเงินเดือนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

แฮมเมอร์ (Hammer. 1971 : 3373-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนพิเศษ (Special Class Teacher) ในรัฐไอโอวา พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เซอร์จิอวานนิ (Sergiovanni. 1973 : 191 - 207) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 คน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว

✓ ชมิดท์ (Schmidt. 1975 : 7583) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ จากกลุ่มตัวอย่าง 373 คน พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ท่า ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบงาน องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจ ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบาย และการบริหารสภาพการทำงาน และผลงานที่มากกระทบความเป็นอยู่ส่วนตัว ตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ เพศ และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

มาเรียน (Marion. 1977 : 4755-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความขัดแย้งในการทำงานของอาจารย์ พบว่า ถ้าเกิดสภาพความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะไม่เกี่ยวข้องกับสภาพความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา แต่ถ้ามีความขัดแย้งสูง ความรับผิดชอบในหน้าที่บกพร่อง เล็กน้อย จะทำให้สภาพความพึงพอใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชาน่ากว่าความรับผิดชอบอื่น ๆ ถ้าเป็นความขัดแย้งในระบบราชการจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในงานน้อยลง ถ้าเกิดสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานแล้ว ผลที่เกิดขึ้นก็คือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จะยังทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา แต่ไม่เกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ

อาคม วัตโทสง (Arkorn Vattaisong. 1982 : 468-A) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 6 แห่ง จากกลุ่มตัวอย่าง 220 คน ก็พบว่า 1) ครูอาจารย์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่พึงพอใจในการทำงานคือ เงินเดือน

2) ประสบการณ์การสอนของครูอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน มากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี และ 3) ครูอาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในขณะนั้นไม่แตกต่างกัน

ไพศาล พังพานิช (Paisal Wangphanich. 1984 : 87 - 89)

ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามแนวคิดของสมิธ เคนดอลล์ และ ฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin. 1969) จากองค์ประกอบของงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 481 คน พบว่า

1. อาจารย์มีความพึงพอใจต่องานในบางด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามสถานภาพส่วนตัว ดังนี้

ก) อาจารย์ที่มีอายุมาก ทำงานมานานมาก หรือมีเงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมาก จะมีความพึงพอใจในงานโดยสรุป และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้สูงที่สุด

ข) อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่าอาจารย์ชาย

ค) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจกับงานของเขา มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอื่น ๆ และทั้งอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จะมีความพึงพอใจในเรื่องรายได้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ต่ำกว่า

ง) เกี่ยวกับที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจโดยสรุปต่างกัน อาจารย์ที่ปฏิบัติงานนอกเขตกรุงเทพมหานครมีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ ทำงานมานาน หรือเงินเดือนสูงจะแสดงความพึงพอใจโดยสรุปสูงที่สุด

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. บัณฑิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาคที่เป็นเพศชาย กับเพศหญิงแตกต่างกัน
2. บัณฑิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาคที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี กับที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ การประกาศส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ. 2536 จำนวนทั้งสิ้น 1,225 คน จำนวนเกเป็นเพศชายจำนวน 741 คน เพศหญิงจำนวน 484 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ของการประกาศส่วนภูมิภาค พนักงานชาย 254 คน พนักงานหญิง จำนวน 214 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 468 คน

ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่ม ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างง่าย (Stratified simple random sampling) โดยใช้ตารางสุ่มตัวอย่างเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 - 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. การสร้างเครื่องมือ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้สร้างขึ้น โดยปรับปรุงเนื้อหาสาระจากแบบสอบถามของ วีระชาติ แก้วไสย สุภรณ์ ศรีพหล พีรพรต หุ่นเจริญ และไพศาล หวังพานิช รวมทั้งศึกษาทฤษฎี เอกสาร รายงานผลการวิจัย ซึ่งทำให้ได้แบบสอบถามปลายปิด มีโครงสร้างดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน

โดยมีลักษณะสำคัญคือ

ปัจจัยเกื้อหนุน มี 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-------------------------|-------|
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน | 4 ข้อ |
| 2. การยกย่องนับถือ | 4 ข้อ |
| 3. ลักษณะของงาน | 4 ข้อ |
| 4. ความรับผิดชอบ | 4 ข้อ |
| 5. ความก้าวหน้า | 4 ข้อ |

ปัจจัยค้ำจุน มี 22 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-------|
| 1. นโยบายและการบริหาร | 5 ข้อ |
| 2. วิธีการบังคับบัญชา | 4 ข้อ |
| 3. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา | 3 ข้อ |
| 4. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน | 3 ข้อ |
| 5. สภาพการทำงาน | 4 ข้อ |
| 6. รายได้ | 3 ข้อ |

ตัวอย่างแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก

2. การตรวจสอบเครื่องมือ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามไปประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษา
ปริญญาโทตรวจสอบแก้ไข และนำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 4 ท่านตรวจความถูกต้องเหมาะสม ทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ขึ้น

2.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) เพื่อหาความเชื่อมั่น
โดยใช้กลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์
ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร ครอนบาค (Cronbach, 1970 : 1970 - 161)
ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ว่าการ การประชาสัมพันธ์ภาค
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในสำนักงานใหญ่
การประชาสัมพันธ์
2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ถึงหัวหน้าหน่วยงาน
ที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์
3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ผู้ศึกษาวิจัยตามเก็บแบบสอบถามคืน
ด้วยตนเอง หลังจากที่ได้ส่งแบบสอบถามไปแล้ว 10 วัน จากหน่วยงานต่าง ๆ ใน
สำนักงานใหญ่
4. แบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 468 ฉบับ ได้ส่งคืนกลับมา 413 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 88.03
นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้ง
413 ฉบับ ปรากฏว่ามีแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ
5. นำแบบสอบถาม จำนวน 413 ฉบับ มาจัดแยกเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่จะ
ศึกษา ดังนี้

5.1 เพศ ได้พนักงานชาย จำนวน 238 ฉบับ และพนักงานหญิง จำนวน 175 ฉบับ

5.2 ประสบการณ์ได้พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 311 ฉบับ และพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า จำนวน 102 ฉบับ

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาคในแต่ละข้อ (Item) มาให้คะแนนโดยกำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

2. หากคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม เพื่อจัดกลุ่มของระดับความคิดเห็น โดยนำไปเทียบกับเกณฑ์ โดยได้ตัดแปลงจากแนวคิด ของ เบสท์ (Best. 1977 : 174) และ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2527 : 85) แบ่งเป็น 3 เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.60 - 5.00 หมายถึง	มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.59 หมายถึง	มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.59 หมายถึง	มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

3. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เพื่อทราบการกระจายของคะแนน ถ้าค่าคะแนนสูง แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีทักษะต่อการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค แตกต่างกันมาก ถ้าค่าคะแนนต่ำ แสดงว่ามีความแตกต่างกันน้อย

4. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานตามทักษะของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าสถิติค่าที (t - test) กำหนดความมีนัยสำคัญ (Level of Significant) ที่ระดับ .05

สถิติขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร (Ferguson. 1971 : 62)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 หาค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร (Garrette. 1971 : 53)

$$S^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}$$

เมื่อ	s^2	แทน ค่าความแปรปรวน
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยใช้สูตร (Ferguson. 1971 : 62)

$$s = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}}$$

เมื่อ	s	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตร (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{s_{xi}^2}{s_{xj}^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_{x1}^2	แทน ความแปรปรวนของข้อสอบแต่ละข้อ
	S_{xj}^2	แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร (Ferguson, 1970 : 152)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤต
\bar{X}_1, \bar{X}_2		แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
S_1^2, S_2^2		แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
N_1, N_2		แทน จำนวนพนักงานในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

งานการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคิดคำนวณระบบ SPSS/PC+

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- N แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- X แทนค่าคะแนนเฉลี่ย
- S.D. แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
- t แทนค่าสถิติใน t-test
- * แทนความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอตามลำดับดังนี้

1. ทักษะของพนักงาน ที่มีต่อปัจจัยเกื้อหนุน หรือความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ ภาค จันทบุรีตามเพศและประสบการณ์
2. ทักษะของพนักงาน ที่มีต่อปัจจัยความรู้หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ ภาค จันทบุรีตามเพศและประสบการณ์
3. ทักษะของพนักงานชาย-หญิง ที่มีต่อปัจจัยเกื้อหนุนหรือความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ ภาค
4. ทักษะของพนักงานชาย-หญิง ที่มีต่อปัจจัยความรู้หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ ภาค
5. เปรียบเทียบทักษะของพนักงานที่มีต่อปัจจัย เกื้อหนุนหรือความพึงพอใจในการทำงาน รายด้านทั้ง 5 ด้าน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ จันทบุรีตามเพศและประสบการณ์

6. เปรียบเทียบทักษะของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนหรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน รายด้านทั้ง 6 ด้าน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค จำนวนตามเพศและประสบการณ์

ในการแปลความหมายของข้อมูลตามทักษะของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์ ดำเนินการโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน รายข้อและรายด้าน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ของ เบส์ท์และซูศรี วงศ์รัตน์

2. เปรียบเทียบทักษะของพนักงาน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานรายด้าน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ ส่วนภูมิภาค โดยใช้ค่าที (t-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอเป็นขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์ แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยเกื้อหนุน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน

โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยเกื้อหนุน รายด้านทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน รายด้านทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ โดยจำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยเกื้อหนุน รายด้านทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน รายด้านทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ โดยจำแนกตามประสบการณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค จำแนกตามเพศและประสบการณ์

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 พนักงานชาย	238	57.60
1.2 พนักงานหญิง	175	42.40
รวม	413	100
2. ประสบการณ์		
2.1 ประสบการณ์มากกว่า 5 ปี	311	75.30
2.2 ประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า	102	24.70
รวม	413	100

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 413 คน จำแนกตามเพศ ปรากฏว่าเป็นพนักงานชาย จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 พนักงานหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 และจำแนกตามประสบการณ์ ปรากฏว่าเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 75.30 พนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการทำงานตามทัศนะของพนักงานใน
สำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยเกื้อหนุน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน

โดยจำแนกความเพศและประสบการณ์

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.00	0.80
2.	ท่านภูมิใจในผลงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมา	3.20	0.89
3.	การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่ท่านมีส่วนร่วม ร่วมประสบความสำเร็จ	3.18	0.91
4.	ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	3.84	0.76
	รวม	3.30	0.59

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย มีทัศนคติต่อปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับมอบหมายปรากฏอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปความสำเร็จในการทำงานปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามที่เสนอของพนักงานชาย

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือ	ระดับที่เสนอของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงาน	2.76	0.92
2.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากให้ความยอมรับนับถือท่าน	3.21	0.72
3.	ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือท่าน	2.95	0.76
4.	เมื่อท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจะมาแสดงความยินดีด้วย	2.74	0.86
	รวม	2.91	0.60

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชายมีทัศนคติต่อปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ เพื่อนร่วมงาน ส่วนมากให้ความยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงาน และเมื่อได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานจะมาแสดงความยินดีด้วย โดยสรุปการยกย่องนับถือปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนลักษณะของงาน ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย

ลำดับที่	ปัจจัย เกื้อหนุนลักษณะของงาน	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจของท่าน	3.16	0.97
2.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ	3.21	1.05
3.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติ	3.23	1.12
4.	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ	3.22	1.11
	รวม	3.21	0.87

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย มีทัศนคติต่อยุทธปัจจัยเกื้อหนุนลักษณะของงาน ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาคปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ภาระงานที่ท่านอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติภาระงานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภาระงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถและภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจ โดยสรุปลักษณะของงานปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ตามทัศนะของพนักงานชาย

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบ	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้มีโอกาสดัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง	3.24	1.07
2.	ทุกคนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถ รับผิดชอบภาระงานของตน	2.99	0.92
3.	ก่อนมอบหมายภาระกิจใด ๆ มีการซักซ้อมความ เข้าใจเพื่อสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น	2.91	0.96
4.	เมื่อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาของท่านจะร่วมรับผิดชอบด้วย	2.61	1.15
	รวม	2.94	0.75

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย มีทัศนะต่อยังปัจจัยเกื้อหนุน
ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์
ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ การได้มี
โอกาสดัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถรับผิดชอบภาระ
งานของตน ก่อนมอบหมายภาระกิจใด ๆ มีการซักซ้อมความเข้าใจเพื่อสร้างความ
รับผิดชอบให้เกิดขึ้น และเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะร่วม
รับผิดชอบด้วย โดยสรุปความรับผิดชอบปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐานบัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย

ลำดับที่	บัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้า	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	1.94	0.86
2.	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีโอกาสก้าวหน้า	2.44	1.03
3.	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ	2.58	1.00
4.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเมื่อเทียบกับพนักงานในรัฐวิสาหกิจอื่น	3.36	1.00
	รวม	2.21	0.77

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย มีทัศนคติต่อบัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาคปรากฏอยู่ในระดับน้อย โดยที่โอกาสก้าวหน้าเมื่อเทียบกับพนักงานในรัฐวิสาหกิจอื่นปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง เพียงข้อเดียว โดยสรุปความก้าวหน้าปรากฏอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 7 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุน รายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุน	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.30	0.59
2.	การยกย่องนับถือ	2.91	0.60
3.	ลักษณะของงาน	3.21	0.87
4.	ความรับผิดชอบ	2.94	0.75
5.	ความก้าวหน้า	2.21	0.77
	รวม	2.91	0.52

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชายมีทัศนคติต่อบริษัทปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยความก้าวหน้าปรากฏอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียว โดยสรุปปัจจัยเกื้อหนุนปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 สถิติพื้นฐานปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย

ลำดับที่	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	การเลื่อนขั้นมีการเล่นพรรคเล่นพวก	3.74	1.12
2.	ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนกัน	3.66	1.00
3.	ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งบางอย่างของ กปภ. ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน	3.43	1.04
4.	แนวนโยบายของ กปภ. ในปัจจุบันเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ	3.38	1.04
5.	การบริหารงานของ กปภ. ในปัจจุบันไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือ	3.49	1.08
	รวม	2.21	0.77

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีทัศนะต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ การเลื่อนขั้นมีการเล่นพรรคเล่นพวก และความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนกัน

ที่เหลืออีก 3 ข้อ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ การบริหารงานของ กปภ. ในปัจจุบันไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง บางอย่างของ กปภ. ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และแนวนโยบายของ กปภ. ใน ปัจจุบันเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ โดยสรุปนโยบายและการบริหารปรากฏอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตาราง 9 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจูนวิธีการบังคับบัญชาในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย

ลำดับที่	ปัจจัยค่าจูนวิธีการบังคับบัญชา	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่หายาก	3.59	0.97
2.	ท่านคิดว่าการเข้มงวดกวดขันอย่างเคร่งครัดในการทำงาน	2.71	1.10
3.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานมักจะแก้ไขโดยการใช้อคติและอวิชา	2.99	1.18
4.	การออกคำสั่งให้บุคคลทำงานยึดถือแบบฉบับนายสั่งลูกน้อง	3.33	1.02
	รวม	3.15	0.71

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นผลว่าพนักงานชายมีทัศนคติต่อบังคับจ่ายค่าจ้างวิธี
การบังคับบัญชาในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปรายส่วนภูมิภาค
ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ คือ การเป็น
ตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่หายาก การออกคำสั่งให้บุคคลทำงานยืดยื้อ
แบบล้นนายสั่งลูกน้อง เพื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานมักจะแก้ไขโดยการใช้อคติ
และอวิชา และการเข้มงวดกวดขันอย่างเคร่งครัดในการทำงาน โดยสรุปด้านวิธี
การบังคับบัญชาปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 แสดงค่าสถิติพื้นฐานบังจ่ายค่าจ้างสัมพันธ์สภาพกับผู้บังคับบัญชาในการ
ทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปรายส่วนภูมิภาค ตามที่เสนอของ
พนักงานชาย

ลำดับที่	บังจ่ายค่าจ้างสัมพันธ์สภาพกับผู้บังคับบัญชา	ระดับที่เสนอของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	ทุกคนต้องระมัดระวังในการทำงานมากเพราะมี บรรยากาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา	3.26	1.18
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัญหา ส่วนบุคคล	3.05	1.13
3.	ท่ามมีความรู้สึกว่าการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเป็น เรื่องยาก	2.81	1.18
	รวม	3.04	0.77

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชายมีทัศนคติต่อปัจจัยคำจูนสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ต้องระมัดระวังในการทำงานมากเพราะมีบรรยากาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัญหาส่วนตัว และความรู้สึกว่าการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก โดยสรุปสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย

ลำดับที่	ปัจจัยคำจูนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	ในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	3.53	1.1
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งพวกหรือสถาบัน	3.37	1.29
3.	มีบรรยากาศที่ว่าทำดีอย่างไรดีเด่นจะเป็นภัย	3.44	1.17
	รวม	3.45	1.04

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชายมีทัศนคติต่อบัจจัยค้ำจุนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาคปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น มีบรรยากาศที่ว้าเหวี่อย่าให้เด่นจะเป็นภัย และเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งพวกหรือสถาบัน โดยสรุปสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าสถิติพื้นฐานบัจจัยค้ำจุนสภาพการทำงาน ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย

ลำดับที่	บัจจัยค้ำจุนสภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	สถานที่ตั้งอาคารสำนักงานใหญ่ปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.98	1.06
2.	การจัดยานพาหนะเพื่องานราชการต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.04	1.01
3.	การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.76	1.02
4.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณไม่สมดุลย์กับช่วงเวลาปฏิบัติแต่ละวัน	3.30	1.02
	รวม	3.77	0.78

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายมีทัศนคติต่อบัจจยค์ำจุนสภาพการทำงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับมาก โดยที่ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาที่มีปฏิบัติแต่ละวัน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว โดยสรุปสภาพการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 ค่าสถิติพื้นฐานบัจจยค์ำจุนรายได้ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาคตามทัศนคติของพนักงานชาย

ลำดับที่	บัจจยค์ำจุนรายได้	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้	3.47	1.10
2.	ท่านไม่พอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่ กบภ. จัดทำ	3.28	1.15
3.	ท่านไม่พอใจงานการจ่ายโบนัสประจำปี	4.23	1.10
	รวม	3.66	0.88

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า พนักงานชายมีทัศนคติต่อบัจจยค์ำจุนรายได้ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ไม่พอใจงานการจ่ายโบนัสประจำปี ปรากฏอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปรายได้ปรากฏอยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุนรายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาคตามทัศนคติของพนักงานชาย

ลำดับที่	ปัจจัยคำจุน	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 238	
		\bar{X}	S.D.
1.	นโยบายและการบริหาร	3.54	0.79
2.	วิธีการบังคับบัญชา	3.15	0.71
3.	สัมพันธภาพกับผู้อยู่บังคับบัญชา	3.04	0.77
4.	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.45	1.04
5.	สภาพการทำงาน	3.77	0.78
6.	รายได้	3.66	0.88
	รวม	3.45	0.59

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชายมีทัศนคติต่อปัจจัยคำจุนในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ คือ สภาพการทำงาน และรายได้ที่เหลืออีก 4 ด้าน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ นโยบายและการบริหารสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับผู้อยู่บังคับบัญชา โดยสรุปปัจจัยคำจุนปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.05	0.84
2.	ท่านภูมิใจในผลงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมา	3.24	0.83
3.	การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่ท่านมีส่วนร่วม ร่วมประสบความสำเร็จ	3.06	0.95
4.	ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.84	0.80
	รวม	3.30	0.60

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนะต่อปัจจัยเกื้อหนุน
ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค
ปรากฏในระดับปานกลางโดยทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
ปรากฏอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ตาราง 16 สถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาคตามทัศนคติของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือ	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการทำงาน	2.72	0.86
2.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากให้ความยอมรับนับถือท่าน	3.14	0.70
3.	ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือท่าน	2.85	0.74
4.	เมื่อท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเพื่อน ร่วมงานจะมาแสดงความยินดีด้วย	2.57	0.93
	รวม	2.82	0.59

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนคติต่อบริษัทเกื้อหนุน
การยกย่องนับถือในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค
ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่เมื่อได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
จะมาแสดงความยินดีด้วย ปรากฏอยู่ในระดับน้อยเพียงข้อเดียว โดยสรุปการยกย่อง
นับถือปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกี่ยวพันลักษณะของงานในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ ตามทัศนะของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยเกี่ยวพันลักษณะของงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจของท่าน	3.08	0.94
2.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ	2.90	1.05
3.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติ	2.76	1.07
4.	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ	2.78	1.07
	รวม	2.88	0.86

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนะต่อยังปัจจัยเกี่ยวพันลักษณะของงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจ ภาระงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ ภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ และภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติ โดยสรุปลักษณะของงานปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าสถิติพื้นฐานบ่งชี้เกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้มีโอกาสตัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง	2.99	1.04
2.	ทุกคนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถรับผิดชอบภาระงานของตน	3.03	0.97
3.	ก่อนมอบหมายภาระกิจใด ๆ มีการซักซ้อมความเข้าใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น	2.82	1.01
4.	เมื่อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาของท่านจะร่วมรับผิดชอบด้วย	2.86	1.18
	รวม	2.92	0.77

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนะต่อปัจจัยเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถรับผิดชอบภาระงานของตน การได้มีโอกาสตัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบด้วย และก่อนมอบหมายภาระกิจจะมีการซักซ้อมความเข้าใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น โดยสรุปความรับผิดชอบ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 19 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยค่าจุนความก้าวหน้า	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	1.36	0.77
2.	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีโอกาสดำเนินการ	2.37	0.98
3.	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนินงานเท่าเทียม กับคนอื่น ๆ	2.48	1.00
4.	ท่านมีโอกาสดำเนินงานเมื่อเทียบกับพนักงานใน รัฐวิสาหกิจอื่น	2.36	1.04
	รวม	2.14	0.74

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิง มีทัศนะต่อปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับน้อยทุกข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ การมีโอกาสดำเนินงานเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ รู้สึกว่างานมีโอกาสดำเนินการโอกาสดำเนินงานเมื่อเทียบกับพนักงานในรัฐวิสาหกิจอื่น และได้รับการสนับสนุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยสรุปความก้าวหน้าปรากฏอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 20 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุน	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.30	0.60
2.	การยกย่องนับถือ	2.82	0.59
3.	ลักษณะของงาน	2.88	0.86
4.	ความรับผิดชอบ	2.92	0.77
5.	ความก้าวหน้า	2.14	0.74
	รวม	2.81	0.49

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิง มีทัศนคติต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านความก้าวหน้าปรากฏอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียว โดยสรุปปัจจัยเกื้อหนุนปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 21 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุนด้านนโยบาย และการบริหารในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยคำจุนนโยบายและการบริหาร	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	การเลื่อนขั้นมีการเล่นพรรคเล่นพวก	3.71	1.11
2.	ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนกัน	3.64	0.96
3.	ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งบางอย่างของ กปภ. ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน	3.38	1.00
4.	แนวนโยบายของ กปภ. ในปัจจุบันเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ	3.30	0.96
5.	การบริหารงานของ กปภ. ในปัจจุบันไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือ	3.54	1.10
	รวม	3.51	0.76

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนะต่อปัจจัยคำจุนนโยบาย และการบริหารในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ การเลื่อนขั้น มีการเล่นพรรคเล่นพวก และความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงาน

ปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนกันที่เหลืออีก 3 ข้อ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ คือ การบริหารงานของ กบภ. ในปัจจุบันไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งบางอย่างของ กบภ. ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และแผนนโยบายของ กบภ. ในปัจจุบันเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ โดยสรุปนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 22 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจูนวิธีการบังคับบัญชาในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยค่าจูนวิธีการบังคับบัญชา	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่หายาก	3.58	1.04
2.	ท่านคิดว่าการเข้มงวดกวดขันอย่างเคร่งครัดในการทำงาน	2.34	0.99
3.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานมักจะแก้ไขโดยการใช้อคติและอวิชา	3.02	1.12
4.	การออกคำสั่งให้บุคคลทำงานยึดถือแบบฉบับนายสั่งลูกน้อง	3.29	1.02
	รวม	3.06	0.65

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนคติต่อปัจจัยค่าจ้างวิธีการ
บังคับบัญชาในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค
ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่การเข้มงวดกวดขันอย่างเคร่งครัดในการทำงาน
ปรากฏอยู่ในระดับน้อยเพียงข้อเดียว โดยสรุปวิธีการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 23 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจ้างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยค่าจ้างสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	ทุกคนต้องระมัดระวังในการทำงานมากเพราะมี บรรยายกาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา	2.29	1.19
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัญหา ส่วนบุคคล	3.06	1.08
3.	ท่ามมีความรู้สึกว่าการเข้าพบผู้บังคับบัญชา เป็น เรื่องยาก	2.60	1.08
	รวม	2.88	0.74

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนคติต่อปัจจัยคำจูงสัมพันธ์สภาพกับผู้บังคับบัญชาในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ทุกคนต้องระมัดระวังในการทำงานมาก เพราะมีบรรยากาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา ปรากฏอยู่ในระดับน้อยเพียงข้อเดียว โดยด้านสัมพันธ์สภาพกับผู้บังคับบัญชาปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 24 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูงสัมพันธ์สภาพกับเพื่อนร่วมงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยคำจูงสัมพันธ์สภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	ในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	3.62	1.06
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งพวกหรือสถาบัน	3.48	1.19
3.	มีบรรยากาศที่ว่าทำดีอย่าให้เด่นจะเป็นภัย	3.58	1.07
	รวม	3.56	0.94

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนคติต่อปัจจัยคำจูงสัมพันธ์สภาพกับเพื่อนร่วมงานในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลาง โดยในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ปรากฏอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปสัมพันธ์สภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 25 ค่าสถิติพื้นฐานบัจจยัค้ำจุนสภาพการทำงานในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง

ลำดับที่	บัจจยัค้ำจุนสภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	สถานที่ตั้งอาคารสำนักงานใหญ่ปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.08	0.97
2.	การจัดยานพาหนะ เพื่องานราชการต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.02	0.98
3.	การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.90	0.95
4.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณไม่สมดุลกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติแต่ละวัน	3.45	0.98
	รวม	3.86	0.75

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนะต่อบัจจยัค้ำจุนสภาพการทำงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับมาก โดยภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณไม่สมดุลกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติแต่ละวัน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว โดยสรุปสภาพการทำงานปรากฏอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตาราง 26 ค่าสถิติพื้นฐานบ่งชี้ค้ำจุนรายได้ในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง

ลำดับที่	บ่งชี้ค้ำจุนรายได้	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้	3.33	1.09
2.	ท่านไม่พอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่ กบภ.จัดให้	3.29	1.04
3.	ท่านไม่พอใจในการจ่ายโบนัสประจำปี	4.25	1.09
	รวม	3.62	0.83

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนะต่อบ่งชี้ค้ำจุนด้านรายได้ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ไม่พอใจในการจ่ายโบนัสประจำปี ปรากฏอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปรายได้ปรากฏอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตาราง 27 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยห้าจตุรด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยห้าจตุร	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 175	
		\bar{X}	S.D.
1.	นโยบายและการบริหาร	3.51	0.76
2.	วิธีการบังคับบัญชา	3.06	0.65
3.	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	2.88	0.74
4.	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.94
5.	สภาพการทำงาน	3.86	0.75
6.	รายได้	3.62	0.83
	รวม	3.43	0.55

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงมีทัศนะต่อปัจจัยห้าจตุรในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ สภาพการทำงาน และรายได้ที่เหลืออีก 4 ด้าน ที่ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานนโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยสรุปปัจจัยห้าจตุรปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 28 ค่าสถิติพื้นฐานบ่งชี้เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.04	0.80
2.	ท่านภูมิใจในผลงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมา	3.25	0.84
3.	การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่ท่านมีส่วนร่วม ร่วมประสบความสำเร็จ	3.17	0.93
4.	ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.85	0.78
	รวม	3.33	0.59

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี
มีทัศนะต่อบ่งชี้เกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่
การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลาง โดยทำงานได้เสร็จทันเวลาตาม
ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ปรากฏอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปความสำเร็จ
ในการทำงานปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 29 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัย เกื้อหนุนการยกย่องนับถือ	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการทำงาน	2.70	0.90
2.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากให้ความยอมรับนับถือท่าน	3.20	0.69
3.	ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือท่าน	2.90	0.76
4.	เมื่อท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานจะมาแสดงความยินดีด้วย	2.68	0.89
	รวม	2.87	0.60

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี
มีทัศนะต่อปัจจัย เกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงานของพนักงานในสำนักงาน
ใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจาก
มากไปน้อยดังนี้ คือ เพื่อนร่วมงานส่วนมากให้ความยอมรับนับถือท่าน ผู้บังคับบัญชา
ยอมรับนับถือท่าน ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงาน
และเมื่อได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจะมาแสดงความยินดีด้วย
โดยสรุปการยกย่องนับถือ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 30 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงานในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจของท่าน	3.16	0.93
2.	ภาระที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านทำได้	3.10	1.08
3.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติ	3.09	1.11
4.	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ	3.07	1.06
	รวม	3.11	0.83

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีทัศนะ
ต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปา
ส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ
ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจ ภาระงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านทำได้
สามารถ ภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติ และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ โดยสรุปลักษณะของงานปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 31 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบ	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้มีโอกาสตัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง	3.21	1.06
2.	ทุกคนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถรับผิดชอบภาระงานตน	3.00	0.93
3.	ก่อนมอบหมายภาระกิจใด ๆ มีการซักซ้อมความเข้าใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น	2.83	0.99
4.	เมื่อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาของท่านจะร่วมรับผิดชอบด้วย	2.66	1.17
	รวม	2.93	0.76

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ได้มีโอกาสตัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง ทุกคนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถรับผิดชอบภาระงานของตน ก่อนมอบหมายภาระกิจใด ๆ มีการซักซ้อมความเข้าใจเพื่อสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น และเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบโดยสรุปความรับผิดชอบปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 32 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปรายส่วนภูมิภาคตามทัศนคติของพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัย เกื้อหนุนความก้าวหน้า	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	1.41	0.81
2.	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีโอกาสดำเนินการ	2.34	1.01
3.	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนินการเท่าเทียมกับ คนอื่น ๆ	2.44	1.02
4.	ท่านมีโอกาสดำเนินการเมื่อเทียบกับพนักงาน ในรัฐวิสาหกิจอื่น	2.33	1.02
	รวม	2.13	0.77

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี
มีทัศนคติต่อปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่
การประปรายส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย
ดังนี้คือ ท่านคิดว่ามีโอกาสดำเนินการเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ท่านรู้สึกว่างานของท่าน
มีโอกาสดำเนินการ ท่านมีโอกาสดำเนินการเมื่อเทียบกับพนักงานในรัฐวิสาหกิจอื่น และ
การได้รับการสนับสนุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยสรุปความก้าวหน้าปรากฏ
อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 33 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเงื่อนไขรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัยเงื่อนไข	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.33	0.59
2.	การยกย่องนับถือ	2.87	0.60
3.	ลักษณะของงาน	3.11	0.83
4.	ความรับผิดชอบ	2.93	0.76
5.	ความก้าวหน้า	2.13	0.77
	รวม	2.87	0.49

จากตาราง 33 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี
มีทัศนคติต่อปัจจัยเงื่อนไขในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปา
ส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความก้าวหน้า ปรากฏอยู่ในระดับ
น้อยเพียงด้านเดียว โดยสรุปปัจจัยเงื่อนไขปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 34 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุนเรยบายและการบริหารในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัยคำจุนเรยบายและการบริหาร	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	การเลื่อนขั้นมีการเล่นพรรคเล่นพวก	3.79	1.12
2.	ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนกัน	3.66	0.98
3.	ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งบางอย่างของ กปภ. ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน	3.41	1.02
4.	แผนนโยบายของ กปภ. ในปัจจุบันเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ	3.33	1.01
5.	การบริหารงานของ กปภ. ในปัจจุบันไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้	3.51	1.09
	รวม	3.54	0.78

จากตาราง 34 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อปัจจัยคำจุนเรยบายและการบริหาร ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ คือ การเลื่อนขั้นมีการเล่นพรรคเล่นพวก และความรับผิดชอบ

ในแต่ละหน่วยงานปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนกันที่เหลืออีก 3 ข้อ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ การบริหารงานของ กปภ. ในปัจจุบันไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งบางอย่างของ กปภ. ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และแนวนโยบายของ กปภ. ในปัจจุบันเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ โดยสรุปนโยบายและการบริหาร ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 35 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนวิธีการบังคับบัญชาในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัยค่าจุนวิธีการบังคับบัญชา	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่หายาก	3.58	1.02
2.	ท่านคิดว่าการเข้มงวดกวดขันอย่างเคร่งครัดในการทำงาน	2.54	1.07
3.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานมักจะแก้ไขโดยการใช้อคติและอวิชา	2.97	1.18
4.	การออกคำสั่งให้บุคคลทำงานยึดถือแบบฉบับนายสั่งลูกน้อง	3.28	1.04
	รวม	3.09	0.68

จากตาราง 35 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อบัจจัยค้ำจุนวิธีการบังคับบัญชา ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการเข้มงวดกดดันอย่างเคร่งครัดในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับน้อยเพียงข้อเดียว โดยสรุปวิธีการบังคับบัญชา ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 36 แสดงค่าสถิติพื้นฐานบัจจัยค้ำจุนสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	บัจจัยค้ำจุนสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	ทุกคนต้องระมัดระวังในการทำงานมากเพราะมีบรรยากาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา	3.11	1.22
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัญหาส่วนบุคคล	3.01	1.12
3.	ท่านมีความรู้สึกว่าการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก	2.68	1.14
	รวม	2.93	0.76

จากตาราง 36 ให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อปัจจัยค่าจ้าง สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปรายส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ทุกคนต้องระมัดระวังในการทำงานมาก เพราะมีบรรยากาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัญหาส่วนบุคคล และความรู้สึกว่าการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก โดยสรุปสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 37 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจ้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปรายส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัยค่าจ้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	ในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	3.59	1.10
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งพวกหรือสถาบัน	3.45	1.24
3.	มีบรรยากาศที่ว่าทำดีอย่างไรดีเด่นจะเป็นภัย	3.50	1.12
	รวม	3.51	1.00

จากตาราง 37 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อบัจจัยค่าจ้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในการทำงานของพนักงานใน สังกัดงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับมากทุกข้อ เรียงความลำดับ จากมากไปน้อยดังนี้คือ ในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น มีบรรยากาศ ที่ว่าทำดีอย่าให้เด่นจะเป็นภัย และเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งพวก หรือสถาบัน โดยสรุป สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 38 ค่าสถิติพื้นฐานบัจจัยค่าจ้างสภาพการทำงานในการทำงานของพนักงาน ในสังกัดงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	บัจจัยค่าจ้างสัมพันธ์ภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	สถานที่ตั้งอาคารสำนักงานใหญ่ปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.96	1.05
2.	การจัดยานพาหนะเพื่องานราชการต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.00	1.00
3.	การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.79	0.99
4.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณไม่สมดุลย์กับช่วงเวลาที่ปฏิบัติแต่ละวัน	3.31	1.00
	รวม	3.76	0.77

จากตาราง 38 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อบัจจยค้ำจุนสภาพการทำงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับมาก โดยที่ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณ ไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาที่มีปฏิบัติแต่ละวัน ปรากฏในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว โดยสรุปสภาพการทำงานปรากฏอยู่ในระดับมาก

ตาราง 39 ค่าสถิติพื้นฐานบัจจยค้ำจุนรายได้ในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	บัจจยค้ำจุนรายได้	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้	3.37	1.10
2.	ท่านไม่พอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่ กปภ. จัดให้	3.22	1.10
3.	ท่านไม่พอใจในการจ่ายโบนัสประจำปี	4.17	1.06
	รวม	3.59	0.85

จากตาราง 39 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อบัจจยค้ำจุนรายได้ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ไม่พอใจในการจ่ายโบนัสประจำปี ปรากฏอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปรายได้ปรากฏอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตาราง 40 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุนรายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 5 ปี

ลำดับที่	ปัจจัยคำจุน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 311	
		\bar{X}	S.D.
1.	นโยบายและการบริหาร	3.54	0.78
2.	วิธีการบังคับบัญชา	3.09	0.68
3.	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	2.93	0.76
4.	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.51	1.00
5.	สภาพการทำงาน	3.76	0.77
6.	รายได้	3.59	0.85
	รวม	3.42	0.57

จากตาราง 40 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี
มีทัศนะต่อปัจจัยคำจุนในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค
ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยสภาพการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับมากเพียงเดียว
โดยสรุปปัจจัยคำจุนปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 41 ค่าสถิติพื้นฐานบ่งชี้เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์
5 ปี หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัย ีเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	2.95	0.87
2.	ท่านภูมิใจในผลงานของท่านในรอบปีที่ผ่านม	3.11	0.93
3.	การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่ท่านมีส่วนร่วม ร่วมประสบความสำเร็จ	3.01	0.92
4.	ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	3.83	0.82
	รวม	3.23	0.61

จากตาราง 41 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า
มีทัศนะต่อปัจจัย ีเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่
การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลาง โดยทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่
ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ปรากฏอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปความสำเร็จ
ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 42 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนการยกย่องนับถือในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี
หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัย เกื้อหนุนการยกย่องนับถือ	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการทำงาน	2.87	0.87
2.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากให้ความยอมรับนับถือท่าน	3.10	0.77
3.	ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือท่าน	2.95	0.73
4.	เมื่อท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานจะมาแสดงความยินดีด้วย	2.63	0.89
	รวม	2.89	0.58

จากตาราง 42 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า
มีทัศนคติต่อปัจจัยเกื้อหนุน การยกย่องนับถือในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่
การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย
ดังนี้คือ เพื่อนร่วมงานส่วนมากให้ความยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ ด้รับ
การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงาน และเมื่อได้รับการชมเชยจาก
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจะมาแสดงความยินดีด้วย โดยสรุปการยกย่องนับถือปรากฏ
อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 43 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยกำหนดลักษณะของงานในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี
หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัยกำหนดลักษณะของงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจของท่าน	3.03	1.05
2.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.00	1.18
3.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติ	2.84	1.15
4.	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ	2.94	1.25
	รวม	2.95	1.00

จากตาราง 43 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า มีทัศนะต่อปัจจัยกำหนดลักษณะของงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจ ภาระงานที่ท่านอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ และภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติ โดยสรุปลักษณะของงานปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 44 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี
หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัย เกื้อหนุนความรับผิดชอบ	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้มีโอกาสตัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง	2.90	1.04
2.	ทุกคนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถ รับผิดชอบภาระงานของตน	3.03	0.97
3.	ก่อนมอบหมายภาระกิจใด ๆ มีการซักซ้อมความ เข้าใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น	3.00	0.96
4.	เมื่อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาของท่านจะร่วมรับผิดชอบด้วย	2.88	1.16
	รวม	2.95	0.75

จากตาราง 44 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า
มีทัศนะต่อยังปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่
การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไป
น้อยดังนี้คือ ทุกคนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถรับผิดชอบภาระงานของตน
ก่อนมอบหมายภาระกิจใด ๆ มีการซักซ้อมความเข้าใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบให้
เกิดขึ้น ได้มีโอกาสตัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด
ผู้บังคับบัญชาร่วมรับผิดชอบด้วย โดยสรุปความรับผิดชอบปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 45 ค่าสถิติพื้นฐานบ่งชี้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี
หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	บ่งชี้เกี่ยวกับความก้าวหน้า	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	1.39	0.86
2.	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีโอกาสดำเนินการ	2.63	0.99
3.	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนินงานเท่าเทียมกับ คนอื่น ๆ	2.85	0.88
4.	ท่านมีโอกาสดำเนินงานเมื่อเทียบกับพนักงานใน รัฐวิสาหกิจอื่น	2.46	1.01
	รวม	2.33	0.72

จากตาราง 45 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า
มีทัศนะต่อบ่งชี้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่
การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับจากมาก
ไปน้อยดังนี้คือ มีโอกาสดำเนินงานเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ และรู้สึกว่างานมีโอกาสดำเนินการ
ก้าวหน้า ที่เหลือปรากฏอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ
มีโอกาสดำเนินงานเมื่อเทียบกับพนักงานในรัฐวิสาหกิจอื่น และได้รับการสนับสนุนไปศึกษา
ดูงานต่างประเทศ โดยสรุปความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 46 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเงื่อนไขรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี
หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัยเงื่อนไข	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.23	0.61
2.	การยกย่องนับถือ	2.89	0.58
3.	ลักษณะของงาน	2.95	1.00
4.	ความรับผิดชอบ	2.95	0.75
5.	ความก้าวหน้า	2.33	0.72
	รวม	2.87	0.56

จากตาราง 46 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า
มีทัศนคติต่อบริษัทปัจจัยเงื่อนไขในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วน
ภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยความก้าวหน้าปรากฏอยู่ในระดับน้อย
เพียงด้านเดียว โดยสรุปปัจจัยเงื่อนไขปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 47 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนนโยบายและการบริหารในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประเภทส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี
หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัยคำจูนนโยบายและการบริหาร	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	การเลื่อนขั้นมีการเล่นพรรคเล่นพวก	3.53	1.07
2.	ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานปรากฏว่ามีความ ซ้ำซ้อนกัน	3.62	0.97
3.	ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งบางอย่างของ กปภ. ก่อให้เกิด ปัญหาในการทำงาน	3.41	1.04
4.	แนวนโยบายของ กปภ. ในปัจจุบันเป็นปัญหาทาง ปฏิบัติ	3.38	0.98
5.	การบริหารงานของ กปภ. ในปัจจุบันไม่สามารถ แก้ไขปัญหาได้	3.51	1.08
	รวม	3.49	0.76

จากตาราง 47 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า
มีทัศนะต่อปัจจัยคำจูน นโยบายและการบริหารในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงาน
ใหญ่การประเภทส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ความรับผิดชอบในแต่ละ
หน่วยงาน ปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนกันปรากฏอยู่ในระดับมาก เพียงข้อเดียว โดยสรุป
นโยบายและการบริหาร ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 48 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนวิธีการบังคับบัญชาในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทักษะของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี
หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัยค่าจุนวิธีการบังคับบัญชา	ระดับทักษะของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ หายาก	3.60	0.95
2.	ท่านคิดว่ามีการเข้มงวดกวดขันอย่างเคร่งครัดใน การทำงาน	2.60	1.09
3.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานมักจะแก้ไขโดยการ ใช้อคติและอวิชา	3.11	1.09
4.	การออกคำสั่งให้บุคคลทำงานยึดถือแบบฉบับนายสั่ง ลูกน้อง	3.42	0.97
	รวม	3.18	0.71

จากตาราง 48 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า
มีทักษะต่อปัจจัยค่าจุนวิธีการบังคับบัญชา ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่
การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้-
บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่หายาก ปรากฏอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปวิธีการ
บังคับบัญชา ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 49 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงาน
ที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัยคำจูนสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	ทุกคนต้องระมัดระวังในการทำงานมากเพราะมีบรรยากาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา	3.23	1.11
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัญหาส่วนบุคคล	3.19	1.08
3.	ท่านมีความรู้สึกว่าการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก	2.83	1.15
	รวม	3.08	0.78

จากตาราง 49 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า มีทัศนคติต่อปัจจัยคำจูนสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ทุกคนต้องระมัดระวังในการทำงานมากเพราะมีบรรยากาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัญหาส่วนบุคคล และมีความรู้สึกว่าการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก โดยสรุปสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 50 ค่าสถิติพื้นฐานบัจจัยค้ำจุนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงาน
ที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า

ลำดับที่	บัจจัยค้ำจุนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 112	
		\bar{X}	S.D.
1.	ในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันซึ่งดีจึงเด่น	3.49	1.04
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งพวกหรือสถาบัน	3.34	1.27
3.	มีบรรยากาศที่ว่าหาดีอย่าให้เด่นจะเป็นภัย	3.50	1.17
	รวม	3.44	0.98

จากตาราง 50 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า มีทัศนคติต่อบัจจัยค้ำจุน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ มีบรรยากาศที่ว่าหาดีอย่าให้เด่นจะเป็นภัย ในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันซึ่งดีจึงเด่น และเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งพวกหรือสถาบัน โดยสรุปสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 51 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนสภาพการทำงานในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทักษะของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี
หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัยคำจูนสภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	สถานที่ตั้งอาคารสำนักงานใหญ่ปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.21	0.91
2.	การจัดยานพาหนะเพื่องานราชการต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.11	0.97
3.	การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.91	1.01
4.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณไม่สมดุลกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติแต่ละวัน	3.53	1.01
	รวม	3.94	0.76

จากตาราง 51 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า มีทักษะต่อปัจจัยคำจูน สภาพการทำงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับมาก โดยภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณไม่สมดุลกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติแต่ละวัน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว โดยสรุปสภาพการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับมาก

ตาราง 52 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจุนรายได้ในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัยค่าจุนรายได้	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้	3.53	1.08
2.	ท่านไม่พอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่ กบภ. จัดให้	3.46	1.12
3.	ท่านไม่พอใจในการจ่ายโบนัสประจำปี	4.44	1.07
	รวม	3.50	0.57

จากตาราง 52 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า มีทัศนะต่อปัจจัยค่าจุนรายได้ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลาง โดยที่ไม่พอใจในการอ่านโบนัสประจำปี ปรากฏในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปรายได้ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 53 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยห้าจตุรด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี
หรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัยห้าจตุร	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 102	
		\bar{X}	S.D.
1.	นโยบายและการบริหาร	3.49	0.76
2.	วิธีการบังคับบัญชา	3.18	0.71
3.	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.08	0.78
4.	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.44	0.98
5.	สภาพการทำงาน	3.94	0.76
6.	รายได้	3.81	0.86
	รวม	3.50	0.57

จากตาราง 53 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า มีทัศนะต่อปัจจัยห้าจตุร ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ สภาพการทำงาน และรายได้ ที่เหลืออีก 4 ด้าน ปรากฏในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ นโยบายและการบริหาร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยสรุปปัจจัยห้าจตุรปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 54 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.02	0.82
2.	ท่านภูมิใจในผลงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมา	3.22	0.87
3.	การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่ท่านมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ	3.13	0.93
4.	ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.85	0.79
	รวม	3.31	0.60

จากตาราง 54 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย-หญิง มีทัศนะต่อยังปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลาง โดยทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ปรากฏในระดับมากเพียงข้อเดียว โดยสรุปความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 55 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเงื่อนไขการยกย่องนับถือ ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ ตามทัศนคติของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยเงื่อนไขการยกย่องนับถือ	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงาน	2.75	0.90
2.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากให้ความยอมรับนับถือท่าน	3.18	0.72
3.	ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือท่าน	2.91	0.76
4.	เมื่อท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจะมาแสดงความยินดีด้วย	2.68	0.90
	รวม	2.88	0.60

จากตาราง 55 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย-หญิง มีทัศนคติต่อบรรยากาศการทำงานยกย่องนับถือ ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ ปกติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ เพื่อนร่วมงานส่วนมากให้ความยอมรับนับถือท่าน ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือท่าน ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงาน และเมื่อได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจะมาแสดงความยินดีด้วย โดยสรุปการยกย่องนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 56 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัย เกื้อหนุนลักษณะของงานในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัย เกื้อหนุนลักษณะของงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจของท่าน	3.13	0.96
2.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ		
3.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติ	3.08	1.06
4.	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ	3.04	1.11
	รวม	3.07	0.88

จากตาราง 56 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย-หญิง มีทัศนะต่อปัจจัยเกื้อหนุนลักษณะของงาน ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจ ภาระงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ และภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติ โดยสรุปลักษณะของงานปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 57 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบ ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุนความรับผิดชอบ	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้มีโอกาสดัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง	3.14	1.07
2.	ทุกคนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถ รับผิดชอบภาระงานของตน	3.01	0.94
3.	ก่อนมอบหมายภาระกิจใด ๆ มีการซักซ้อมความ เข้าใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น	2.88	0.99
4.	เมื่อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด ผู้บังคับ- บัญชาของท่านจะร่วมรับผิดชอบด้วย	2.72	1.17
	รวม	2.94	0.76

จากตาราง 57 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย-หญิง มีทัศนะต่อยังปัจจัยเกื้อหนุน
ความรับผิดชอบ ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค
ปรากฏในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ การได้มีโอกา
สดัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถรับผิดชอบ ภาระงาน
ของตน ก่อนมอบหมายภาระกิจใด ๆ มีการซักซ้อมความเข้าใจ เพื่อสร้างความรับ
ผิดชอบให้เกิดขึ้น และ เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบ
ด้วย โดยสรุปความรับผิดชอบ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 58 ค่าสถิติพื้นฐานบ่งชี้ถึงทัศนคติความก้าวหน้า ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้า	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	1.41	0.83
2.	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีโอกาสดำเนินการ	2.42	1.01
3.	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนินการเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ	2.54	1.01
4.	ท่านมีโอกาสดำเนินการเมื่อเทียบกับพนักงานในรัฐวิสาหกิจอื่น	2.37	1.02
	รวม	2.18	0.77

จากตาราง 58 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย-หญิง มีทัศนะต่อบริษัทเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับน้อยทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ คิดว่ามีโอกาสดำเนินการเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ รู้สึกว่างานมีโอกาสดำเนินการ มีโอกาสดำเนินการเมื่อเทียบกับพนักงานในรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ และได้รับการสนับสนุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยสรุปความก้าวหน้า ปรากฏอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 59 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเกื้อหนุน รายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยเกื้อหนุน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.31	0.60
2.	การยกย่องนับถือ	2.88	0.60
3.	ลักษณะของงาน	3.07	0.88
4.	ความรับผิดชอบ	2.94	0.76
5.	ความก้าวหน้า	2.18	0.77
	รวม	2.88	0.51

จากตาราง 59 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย-หญิง มีทัศนะต่อปัจจัยเกื้อหนุน
ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยที่ความก้าวหน้า ปรากฏอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียว โดยสรุปปัจจัย
เกื้อหนุน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 60 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูนนโยบายและการบริหาร ในการทำงานของ
พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยคำจูนนโยบายและการบริหาร	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	การเลื่อนขั้นมีการเล่นพรรคเล่นพวก	3.73	1.12
2.	ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานปรากฏว่ามีความ ซ้ำซ้อนกัน	3.65	0.98
3.	ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งบางอย่างของ กปภ. ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน	3.42	1.03
4.	แผนนโยบายของ กปภ. ในปัจจุบันเป็นปัญหาในทาง ปฏิบัติ	3.35	1.01
5.	การบริหารงานของ กปภ. ในปัจจุบันไม่สามารถ แก้ไขปัญหาได้	3.52	1.09
	รวม	3.53	0.78

จากตาราง 60 ให้ความเห็นว่า พนักงานชาย-หญิง มีทัศนคติต่อบัณฑิตฯ จา
นวนโยบายและการบริหาร ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปร
ส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ
การเลื่อนขั้นมีการเล่นพรรคเล่นพวก และความรับผิดชอบแต่ละหน่วยงานปรากฏค่า
มีความซ้ำซ้อนกัน ที่เหลืออีก 3 ข้อ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจาก
มากไปน้อยดังนี้คือ การบริหารงานของ กบภ. ในปัจจุบันไม่สามารถแก้ปัญหาได้
ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง บางอย่างของ กบภ. ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและ
แนวนโยบายของ กบภ. ในปัจจุบันเป็นปัญหาทางปฏิบัติ โดยสรุปนโยบายและ
การบริหาร ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 61 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจูน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงาน
ชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยคำจูนวิธีการบังคับบัญชา	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ หายาก	3.59	1.00
2.	ท่านคิดว่าการเข้มงวดกวดขันอย่างเคร่งครัด ในการทำงาน	2.56	1.08
3.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานมักจะแก้ไขโดยการ ใช้อคติและอวิชา	3.01	1.16
4.	การออกคำสั่งให้บุคคลทำงานยึดถือแบบฉบับ นายสั่งลูกน้อง	3.32	1.03
	รวม	3.12	0.69

จากตาราง 61 แสดงให้เห็นว่า พนักงานชาย-หญิง มีทัศนคติต่อปัจจัยคำจูน
วิธีการบังคับบัญชา ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค
ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่คิดว่าการเข้มงวดกวดขันอย่างเคร่งครัดในการทำงาน
ปรากฏอยู่ในระดับน้อย เพียงข้อเดียว โดยสรุปวิธีการบังคับบัญชาปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 62 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยความสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยความสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	ทุกคนต้องระมัดระวังในการทำงานมากเพราะมีบรรยากาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา	3.15	1.20
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัญหาส่วนบุคคล	3.06	1.11
3.	ท่านมีความรู้สึกว่าการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก	2.72	1.15
	รวม	2.98	0.77

จากตาราง 62 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย-หญิง มีทัศนะต่อปัจจัยความสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ทุกคนต้องระมัดระวังในการทำงานมาก เพราะมีบรรยากาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัญหาส่วนบุคคล และการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก โดยสรุปความสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 63 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยค่าจูนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยค่าจูนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	ในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันเชิงดีชิงเด่น	3.57	1.09
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งพวกหรือสถาบัน	3.42	1.25
3.	มีบรรยากาศที่ว่าทำคืออย่าให้เด่นจะเป็นภัย	3.50	1.13
	รวม	3.50	1.00

จากตาราง 63 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย-หญิง มีทัศนะปัจจัยค่าจูนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันเชิงดีชิงเด่น มีบรรยากาศที่ว่าทำคืออย่าให้เด่นจะเป็นภัย และเพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งพวกหรือสถาบัน โดยสรุปสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 64 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	สถานที่ตั้งอาคารสำนักงานใหญ่ปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.02	1.03
2.	การจัดยานพาหนะเพื่อวางราชการต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.04	1.00
3.	การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.82	1.00
4.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาปฏิบัติงานแต่ละวัน	3.37	1.01
	รวม	3.81	0.77

จากตาราง 64 แสดงให้เห็นว่า พนักงานชาย-หญิง มีทัศนคติต่อบริษัทด้านสภาพการทำงาน ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับมาก โดยที่ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาปฏิบัติงานแต่ละวัน ปรากฏในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว โดยสรุปสภาพการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับมาก

ตาราง 65 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยคำจุนรายได้ ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยคำจุนรายได้	ระดับทัศนคติของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้	3.42	1.10
2.	ท่านไม่พอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่ภ.ภ. จัดทำ	3.29	1.11
3.	ท่านไม่พอใจในการจ่ายโบนัสประจำปี	4.24	1.07
	รวม	3.65	0.86

จากตาราง 65 แสดงให้เห็นว่าพนักงานชาย-หญิง มีทัศนคติปัจจัยคำจุน
รายได้ ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏ
ในระดับปานกลาง โดยที่ไม่พอใจในการจ่ายโบนัสประจำปี ปรากฏอยู่ในระดับมาก
เพียงข้อเดียว โดยสรุปรายได้ ปรากฏอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตาราง 66 ค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยห้าจุด รายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของพนักงาน
ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะของพนักงานชาย-หญิง

ลำดับที่	ปัจจัยห้าจุด	ระดับทัศนะของพนักงาน	
		N = 413	
		\bar{X}	S.D.
1.	นโยบายและการบริหาร	3.53	0.78
2.	วิธีการบังคับบัญชา	3.12	0.69
3.	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	2.98	0.77
4.	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.50	1.00
5.	สภาพการทำงาน	3.81	0.77
6.	รายได้	3.65	0.86
	รวม	3.44	0.56

จากตาราง 66 แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีทัศนะต่อปัจจัยห้าจุด ในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏในระดับมาก
2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ สภาพการทำงาน และรายได้
ที่เหลืออีก 4 ด้าน ปรากฏในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้
คือ นโยบายและการบริหาร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา
และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยสรุปปัจจัยห้าจุด ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยเงื่อนไขรายด้านทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยค่าจุน
รายด้าน 6 ด้าน ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่
การประปาส่วนภูมิภาค

ตาราง 67 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเงื่อนไขรายด้านทั้ง 5 ด้าน
ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนะ
ของพนักงานชาย และพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัย เงื่อนไข	ระดับทัศนะของพนักงาน					
		ชาย		หญิง		t	
		N = 238		N = 175			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.30	0.59	3.30	0.60	0.12	
2.	การยกย่องนับถือ	2.91	0.60	2.82	0.59	1.59	
3.	ลักษณะของงาน	3.21	0.87	2.88	0.86	3.76*	
4.	ความรับผิดชอบ	2.94	0.75	2.92	0.77	0.21	
5.	ความก้าวหน้า	2.21	0.77	2.14	0.74	0.83	
	รวม	2.91	0.52	2.81	0.49	2.01	

*วินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 67 แสดงให้เห็นว่าในการทำงาน ของพนักงานชายและพนักงานหญิง ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค มีทัศนคติต่อบัณฑิตที่เกื้อหนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ลักษณะของงาน ที่เหลืออีก 4 ด้าน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปพนักงานชายและพนักงานหญิง มีทัศนคติต่อบัณฑิตที่เกื้อหนุนทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 68 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยด้าน รายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานชาย
และพนักงานหญิง

ลำดับที่	ปัจจัยด้าน	ระดับทัศนคติของพนักงาน				
		ชาย		หญิง		t
		N = 238		N = 175		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	นโยบายและการบริหาร	3.54	0.79	3.51	0.76	0.35
2.	วิธีการบังคับบัญชา	3.15	0.71	3.06	0.65	1.40
3.	สัมพันธภาพกับผู้อยู่บังคับบัญชา	3.04	0.77	2.88	0.74	2.07*
4.	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.45	1.04	3.56	0.94	-1.17
5.	สภาพการทำงาน	3.77	0.78	3.86	0.75	-1.23
6.	รายได้	3.66	0.88	3.62	0.83	0.44
	รวม	3.45	0.59	3.43	0.55	0.33

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 68 แสดงให้เห็นว่า ในการทำงานพนักงานชายและพนักงานหญิง ในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ มีทัศนคติต่อปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 คือ สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ที่เหลืออีก 5 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปพนักงานชายและพนักงานหญิง มีทัศนคติต่อปัจจัยค่าจ้าง ทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยเงื่อนไขรายด้านทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยค่าจุน
รายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่
การประปาส่วนภูมิภาค โดยจำแนกตามประสบการณ์

ตาราง 69 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยเงื่อนไข รายด้านทั้ง 5 ด้าน ในการ
ทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทักษะของ
พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือ
น้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัย เงื่อนไข	ระดับทักษะของพนักงาน				
		ประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี		ประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า		t
		N = 311		N = 102		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.33	0.59	3.23	0.61	1.47
2.	การยกย่องนับถือ	2.87	0.60	2.89	0.58	-0.26
3.	ลักษณะของงาน	3.11	0.83	2.95	1.00	1.38
4.	ความรับผิดชอบ	2.93	0.76	2.95	0.75	-0.28
5.	ความก้าวหน้า	2.13	0.77	2.33	0.72	-2.40*
	รวม	2.87	0.49	2.87	0.56	0.03

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 69 แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า ในสำนักงานใหญ่ การประปรายส่วนภูมิภาค มีทัศนคติต่อปัจจัยเงื่อนไขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านความก้าวหน้า ที่เหลืออีก 4 ด้าน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปพนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อปัจจัยเงื่อนไขทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 70 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐานปัจจัยห้าจุด รายด้านทั้ง 6 ด้าน ในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ตามทัศนคติของพนักงานที่มี
ประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า

ลำดับที่	ปัจจัยห้าจุด	ระดับทัศนคติของพนักงาน				
		ประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี		ประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า		t
		N = 311		N = 102		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	นโยบายและการบริหาร	3.54	0.78	3.49	0.76	0.56
2.	วิธีการบังคับบัญชา	3.09	0.68	3.18	0.71	-1.15
3.	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	2.93	0.76	3.08	0.78	-1.69
4.	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.51	1.00	3.44	0.98	0.61
5.	สภาพการทำงาน	3.76	0.77	3.94	0.76	-2.02*
6.	รายได้	3.59	0.85	3.81	0.86	-2.24*
	รวม	3.42	0.57	3.50	0.57	-1.20

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 70 แสดงให้เห็นว่า ในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือน้อยกว่า ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค มีทัศนคติต่อปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ใน 2 ด้าน คือ สภาพการทำงาน และรายได้ ที่เหลืออีก 4 ด้าน พนักงานทั้งสองกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปพนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อปัจจัยค่าจ้างทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค สรุปขั้นตอนและผลการวิเคราะห์โดยย่อตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค จำนวนตามตัวแปรต่อไปนี้
 - 2.1 เพศ
 - 2.2 ประสบการณ์

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงปี 2536 ทั้งหมดจำนวนคน 468 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นอย่างง่าย (Stratified Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางสุ่มของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยปรับปรุงเนื้อหาสาระจากแบบสอบถามของ
วีระชาติ แก้ววิสัย สุภรณ์ ศรีพิพล พิรพรต หุ่นเจริญ และไพศาล หวังพานิช
แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่น .8691 แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่ ปัจจัยเกื้อหนุนมี 5 ด้าน
จำนวน 20 ข้อ และปัจจัยค้ำจุนมี 6 ด้าน จำนวน 22 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนบตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานในสำนักงานใหญ่
การประปาส่วนภูมิภาค เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อม
แบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปยังทุกหน่วยงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค
หลังจากที่ได้ส่งแบบสอบถามไปแล้ว 10 วัน ผู้วิจัยจึงติดตามเก็บแบบสอบถามกลับคืน
ได้จำนวน 413 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.03 ซึ่งมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยค้ำจุนดำเนินการดังนี้
ใช้สถิติวิเคราะห์พื้นฐานวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยเกื้อหนุนรายชื่อและรายด้าน
ในการเปรียบเทียบพิจารณาเฉพาะรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน
การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน

ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน รายได้โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างความสมมติฐานเฉพาะรายด้าน โดยค่าที (t - test) คัดข้อมูลดำเนินการโดยเครื่องคิดคำนวณระบบ SPSS/ PC +

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผล

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน) ของพนักงานชาย ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏผลดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้า

2. ความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานชาย ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏผลดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงาน และรายได้

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชาสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน) ของพนักงานหญิง ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏผลดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือคือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้า

4. ความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานหญิงในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏผลดังนี้

4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงาน และรายได้

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปรากฏในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชาสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

โดยสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน) ของพนักงานชายและพนักงานหญิงในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ โดยที่ความก้าวหน้าปรากฏอยู่ในระดับน้อย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานชาย และพนักงานหญิง ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาคปรากฏอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน และรายได้ที่เหลืออีก 4 ด้าน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

5. ความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน) ของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี ในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาคปรากฏผลดังนี้

5.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้า

6. ความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี ในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ภาค ปรากฏผลดังนี้

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และรายได้

6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงาน

7. ความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน) ของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่าในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์ภาค ปรากฏผลดังนี้

7.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏผลอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือลักษณะของงานและความรับผิดชอบ

7.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานปรากฏอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้า

8. ความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่าในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์ภาค ปรากฏผลดังนี้

8.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงาน และรายได้

8.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ผลการเปรียบเทียบข้อมูลพิจารณาเฉพาะรายด้าน

1. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ พบว่า พนักงานชายกับพนักงานหญิง ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาคมีทัศนคติต่อความพึงพอใจ (ปัจจัยเกื้อหนุน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ลักษณะของงานส่วนอีก 4 ด้าน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยสรุปชายพนักงานกับพนักงานหญิง มีทัศนคติต่อบัจจัยเกื้อหนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เมื่อเปรียบเทียบความไม่พึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานชายกับพนักงานหญิงในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค มีทัศนคติต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ส่วนอีก 5 ด้าน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และรายได้ โดยสรุปพนักงานชายกับพนักงานหญิงมีทัศนคติต่อบัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า ในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค มีทัศนคติต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้า ส่วนอีก 4 ด้าน มีทัศนคติแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ โดยสรุปพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่ามีทัศนคติต่อบัจจัยเกื้อหนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เมื่อเปรียบเทียบความไม่พึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
 จำนวนตามประสบการณ์ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี กับ
 พนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่าในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค
 มีทัศนคติต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) แตกต่างกันอย่างมีนัย
 สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ สภาพการทำงาน และรายได้ส่วนอีก 4 ด้าน
 มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือ นโยบาย และการบริหารวิธีการ
 บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยสรุป
 พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า
 มีทัศนคติต่อบริษัทค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่สมควรอภิปรายดังต่อไปนี้

1. พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาคมีทัศนคติต่อบริษัท
 ที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจ (เกื้อหนุน) ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ยกเว้น
 ความก้าวหน้าปรากฏอยู่ในระดับน้อย
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางซึ่ง
 หมายถึง พนักงานทุกคนมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้กระทำไป
 - 1.2 การยกย่องนับถือ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางซึ่งหมายถึง
 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะให้การยกย่องชมเชย เมื่อบุคคลได้กระทำดี
 - 1.3 ลักษณะงานสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานปรากฏอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ซึ่งหมายถึงว่างานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิกษาน่าสนใจท้าทาย
 ความสามารถ ซึ่งต้องใช้เวลาและความพยายาม ในการปฏิบัติในระดับปานกลาง
 - 1.4 ความรับผิดชอบปรากฏอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่า
 ความรับผิดชอบแก่พนักงานในการปฏิบัติงานการเข้มงวดกวดขันในการตรวจสอบ
 หรือการควบคุมการปฏิบัติงานไม่มากนักเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า ปรากฏอยู่ในระดับน้อย ซึ่งหมายถึงพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์ การพิจารณาความดีความชอบ และโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานปรากฏอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบ ทักษะของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์ จานแนกตามเพศและประสบการณ์พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเพศและประสบการณ์ของพนักงานไม่เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อทักษะในการพิจารณา บัณฑิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นได้ว่าข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ปรากฏอยู่จริง เพราะว่าพนักงานทุกกลุ่มมีทักษะในแนวเดียวกันคือ พิจารณาสภาพปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ในแนวเดียวกัน การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีสหพล (2519 : 30) ได้วิจัยเรื่อง บัณฑิตทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และผลงานวิจัยของ พิศพรต หุ่นเจริญ (2525 : 133) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ข้อที่น่าสังเกต ได้แก่ ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้เป็นผลการวิจัยขององค์กรทางการศึกษาเป็นผลงานวิจัยในหน่วยงานระดับหน่วยงานในมหาวิทยาลัย แต่การวิจัยครั้งนี้เป็นการค้นพบในพนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจ จึงสรุปได้ในขั้นนี้ว่า เพศและประสบการณ์ไม่เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความแตกต่างในด้านความพึงพอใจ

2. พนักงานในสำนักงานใหญ่การประชาสัมพันธ์ มีทักษะต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจ (ค่าจูน) ปรากฏอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงานและด้านรายได้ ส่วนที่เหลือ 4 ด้าน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระเบียบและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประชาสัมพันธ์ มีบรรยากาศการทำงานปรากฏดังนี้

2.1 ระเบียบและการบริหาร ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ความชัดเจนในระดับปานกลาง การทำงานซ้ำซ้อนกันการแก่งแย่งอำนาจกัน และการไร้ความเป็นธรรมรวมทั้งการไร้ประสิทธิภาพทางการบริหารไม่ปรากฏชัดเจน

2.2 วิธีการบังคับบัญชา ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ความรู้ความสามารถในการปกครอง และการเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับต่าง ๆ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางด้วย

2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึงการให้ความเป็นกันเอง และการวางตนของผู้บังคับบัญชา ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึงการมีบรรยากาศแห่งมิตรภาพระหว่างพนักงาน หรือมีความสามัคคี ระหว่างกลุ่มปรากฏอยู่ การทัณฑ์มสังคนผู้อื่น ปรากฏไม่ชัดเจน

2.5 สภาพการทำงาน ปรากฏอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึงว่า พนักงานไม่พึงพอใจต่อสภาวะแวดล้อม เช่น สถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ การบริการ ยานพาหนะ การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ และความสมคูลย์ของภาระงานในช่วง เวลาที่ได้รับมอบหมายแต่ละวัน

2.6 รายได้ ปรากฏอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง พนักงานใน สำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค แสดงความไม่พึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับ ในปัจจุบันในระดับมาก รายได้ดังกล่าวหมายถึงค่า เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการอื่น ๆ ด้วยเมื่อพิจารณาผลการวิจัย โดยเปรียบเทียบที่คะแนนของพนักงานงานตามเพศ และ ประสบการณ์ ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าพนักงาน ทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อบัจจยค้ำจุนในแนวเดียวกัน

3. มุลเหตุที่ทำให้พนักงานทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อบัจจย เกื้อหนุนและบัจจยค้ำจุน ปรากฏในระดับปานกลางนั้นน่าจะมีข้อสนับสนุน ได้แก่

3.1 ปัจจุบันผู้บริหารการประปาส่วนภูมิภาค ได้ตระหนักถึงความ สำคัญประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร จึงได้มอบหมายให้ศูนย์ฝึกอบรม ของการประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งมีอยู่ที่ศูนย์ฝึกอบรมขอนแก่น ศูนย์ฝึกอบรม เชียงใหม่ ศูนย์ฝึกอบรมส่วนกลาง และศูนย์ฝึกอบรมการประปาแห่งประเทศไทย จัดฝึกอบรม บุคลากรของการประปาส่วนภูมิภาค ให้ได้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เป็น ประจํา

3.2 การส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มโดยสนับสนุนให้ทางการศึกษา
ต่อรวมทั้งให้การเข้ารับการอบรมและดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร
มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการเพื่อนำประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. การที่พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคมีทัศนคติต่อบัจจยค์ำจุนด้าน
สภาพการทำงาน และด้านรายได้ ปรากฏอยู่ในระดับมาก โดยที่พนักงานชายกับ
พนักงานหญิง มีความเห็นสอดคล้องกัน แต่เมื่อแยกตามประสบการณ์มีความเห็น
ตามประสบการณ์มีความเห็นไม่สอดคล้องกันมีมูลเหตุ ดังนี้

4.1 สภาพการทำงานตามสภาพความเป็นจริงสถานที่ตั้ง
สำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ปัจจุบันตั้งอยู่ในซอยไม่ติดถนนใหญ่การเข้า
ออกไม่สะดวก บริเวณลับแคบขยายไม่ออกอาคารสถานที่จอดรถมีไม่พอเพียง เวลา
ประชาชนมาติดต่อราชการไม่ได้รับความสะดวก

4.2 รายได้สำหรับรายได้ถือว่าเป็นปัจจัยที่เป็นปัญหาสำคัญระดับ
ประเทศ การเรียกร้องให้มีการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น การเรียกร้องมีการ
ปรับอัตราค่าสวัสดิการต่าง ๆ ในทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นการปรับอัตราเงินเดือน
ข้าราชการ ทหาร ตุลาการ อัยการ และข้าราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม
รวมทั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นภาระที่รัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็น เพราะ
กล่าวได้ว่ารายได้ของพนักงานเหล่านั้นไม่สมดุลกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน
ดังนั้นข้อเรียกร้องต่าง ๆ จึงปรากฏอยู่เสมอในทุกองค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบและอภิปรายผลผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดประโยชน์
แก่การปรับปรุง บัจจยค์ำจุนต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ดังนี้

1. การปรับปรุงนโยบายและการบริหารโดยมุ่งสร้างเอกภาพในการ
ทำงาน เพื่อไม่ให้มีการทำงานซ้ำซ้อนกันรวมทั้งการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้น

2. ดำเนินการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปกครอง และสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
3. ปรับปรุงส่งเสริมห้องค้กร เช่นสมาคมสโมสรให้เป็นสถานที่ที่เกิดประโยชน์ในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในระดับต่าง ๆ
4. การวางแผนพัฒนาสภาพแวดล้อม โดยการมุ่งใช้ประโยชน์สูงสุดตามอาคารสถานที่ การสำรวจความขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์ และจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้เหล่านั้นให้ครบถ้วน
5. การปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานให้มีความเพียงพอสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายตามสิทธิของแต่ละคน
6. ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ต้องยึดมั่นในแนวปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศ การยอมรับนับถือระหว่างกัน การมอบหมายภาระกิจที่ตรงกับความรู้ความสามารถการให้โอกาสพนักงาน สร้างภาระรับผิดชอบด้วยตนเองการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตน และสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ในด้านความก้าวหน้าของตนเอง และมีส่วนร่วมสร้างความก้าวหน้าให้แก่ส่วนรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไปนี้

1. ควรศึกษาวิจัยโดยแยกระดับการศึกษาให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเน้นการศึกษาสถานะต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุน และปัจจัยท้าทายทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ก้าวหน้านโยบาย และการบริหารวิธีการ บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และรายได้

2. ควรศึกษัจจัยเกื้อหนุน และปัจจัยค้ำจุน โดยเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ คุณวุฒิ รายได้ตำแหน่งรวมทั้งภูมิหลังด้านอื่น ๆ ของพนักงาน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยเกื้อหนุน และปัจจัยค้ำจุนในหน่วยงานราชการอื่น ๆ และระหว่างรัฐวิสาหกิจด้วยกัน

บรรณานุกรม

- การประปาส่วนภูมิภาค, วารสาร. ประวัติความเป็นมา กปภ. ปีที่ 10.
(ฉบับที่ 116) ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2532.
- กิตติ จอมแบ่ง. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูตามโครงการศูนย์
การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช). ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
อட்சาเนา.
- เกศินี หงส์นนท์ และ สวัสดิ์ สุคนธรั้งยี. การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารใน
รัฐวิสาหกิจพร้อมคำอธิบายหลักการและเทคนิค. เอกสารอட்சาเนา.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คำนึ่ง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน
เขตการศึกษา 3. ปรินญาณิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2523. อட்சาเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการวิจัยสถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เจริญผล, 2527.
- นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่ง
ครูเขตการศึกษา 9. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2521. อட்சาเนา.
- ผุสดี สัตยมานะ. รัฐวิสาหกิจไทย : องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ :
โร.เอส.พรีนติ้งเฮาส์, 2529.
- พิรพรต หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อட்சาเนา.
- "พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2502",
ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ. เล่ม 76 ตอนที่ 69. 4 กรกฎาคม
2502.

- "พระราชบัญญัติวิธีขึ้นประมาณ พ.ศ. 2502," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 76
ตอนที่ 98. 27 ตุลาคม 2502.
- "พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
พ.ศ. 2518", ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ. เล่ม 92 ตอนที่ 16.
25 มกราคม 2518.
- "พระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522," ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ.
เล่ม 96 ตอนที่ 26. 27 กุมภาพันธ์ 2522.
- "พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534," ราชกิจจานุเบกษา
ฉบับพิเศษ. เล่ม 108 ตอนที่ 69. 18 เมษายน 2534.
- ภิญโญ สาคร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- โยธิน ศันสนยุทธ์. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ,
2525.
- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลดีต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปรินฤพานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518.
อัสสาเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช จำกัด, 2516.
- _____. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด, 2523.
- สุภรณ์ ศรีพล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินฤพานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.
อัสสาเนา.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2517.

- สุธรรม เดชนครินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2. ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.
- อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- อารี เพชรมุกด์. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.
- อุดม เบี่ยมเจริญ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2528. อัดสำเนา.
- Aldac Roman J. and Timothy M. Stearns. Management. OHIO : South - Western Publishing Co., 1987.
- Best, John W. Research in Education. 3 rd ed. Engelwood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall. 1977.
- Bloom L.& Nayler J.C. Industrial Psychology. New York : Harper & Row Pubishers, 1968.
- Cronbach. Lee J. Essential of Psychological Testing. 3 rd ed., New York : Harper and Row. 1970.
- Evans, Martin T. "Managing the New Managers," Personnel Administration. 34 : 31 - 38, May - June, 1971.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 3 rd ed., New York : McGraw - Hill, 1971.
- French, Wendell. The Personnel Management Process ; Human Resource Administration. Boston, Houghton Mifflin Company, 1964.

- Good Carter V. Dictionary of Education. 3rd New York : McGraw-Hill, 1973
- Garrette, Henry E. Statistics in Psychology and Education. New York : Feffer and Simons Private, Co., 1967.
- Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. New York, McGraw - Hill Book, Co., 1955.
- Gilmer, B. Von Haller and others. Industrial Psychology. 2nd ed., New York, McGraw - Hill Baook Company, 1966.
- Hanson. A.H. Public Enterprise and Economic Development. London : leve and Brydone Limited, 1965.
- Herzberg, F. Mausner. B. and Synderman, B.B. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Ine., 1959.
- Hammer, Robert Eugene. "Job Satisfaction of Special Class Teachers in IOWA : An Application of the Herzberg Two Factor Theory," Dissertation Abstracts International. 31(7) : 3373-A ; January, 1971.
- Jucius, Michael J. Personnel Management. Homewood : Richard D. Lrwin, Inc., 1963.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Reserch Activities," Journal of Education and Psychological Measurement. 30(3) : 607 - 610 Autum. 1970.

Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York, Harper and Brothers, 1954.

McGregor, Douglas M. "The Human Side of Enterprise," in William B. Eddy, Behaviorial Science and Manager's Role. Washington, D.C., 1960.

Myers, M. Scott. Every Employer a Manager : More Meaningful Work through Job Enrichment. New York : McGraw - Hill Book Company, 1970.

Marion, Russell Aubrey. "Job Satisfaction and Conflict among High School Teachers," Disertation Abstracts. 8 : 4755-A ; February, 1977.

Newcomer, Mobel. The Big Business Executive. New York : Columbia University Press, 1955.

Negro, Felix B. Public Administration. New York : McGraw - Hill Book Company, 1969.

Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. New York : McGraw - Hill Book Company, 1964.

Sergiovanni, Thomas J. "Factors Which Affect Satisfaction and Disssatisfaction of Teachers," Explorations in Educational Administration. St. Louise : University of Queensland Press, 1973.

Schmidt, Gene Lillard. "Job Satisfaction among Secondary School Administration," in Dissertation Abstracts International. 35 : 7583 A ; August, 1975.

- Vatthaisong Arkom, "A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Faculty Members in Teacher Training Institution in Thailand," Dissertation Abstracts International. 44(2) : 468-A ; August, 1982.
- Vroom V.H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, Inc. 1964.
- Walker, Charles R. and Robert H. Guest. The Man on the Assembly Line. Cambridge, Harvard University Press, 1966.
- Wangpanich Paisal. Job Satisfaction of Faculty Members at Srinakharinwirot University, Thailand. Doctor's Thesis, Kansas : University of Kansas, 1984.
- Wickstrom, Rodney A. "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers," Dissertation Abstracts International. 72(3) : 1249-A ; September, 1971.
- Yolder. D. et al. Hanbook of Personnel Management and Labour Relations. New York : McGraw - Hill, 1958.
- Yolder. Dale. Personnel Principles and Policies, Modern Manpower Management. N.J. Englewood Cliffs, Prentice Hall Inc., 1959.

บรรณาธิการ

ภาคผนวก

ที่ ทม 1007/4349

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ

10110

7 กันยายน 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายชูชาติ เบ้าเจริญ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น ประธาน

รศ.ดร.สุนทร โศทรบรรเทา กรรมการ

อ.ดร.ประสพ แส่นคำเครือ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตให้พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค
จำนวน 468 คน ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกันยายน 2536 เพื่อเป็นข้อมูล
ในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้
และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สมพร บัวทอง

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

15 กันยายน 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

เรียน พนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายชูชาติ เบ้าเจริญ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับมอบหมายให้ทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลความพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค" โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ย่อมจะทำให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาระบบบริหารบุคคลต่อไป

ข้าพเจ้าขอยืนยันว่าการตอบแบบสอบถามของท่าน จะไม่ส่งผลเสียหายต่อท่าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม คำตอบของท่านจะเป็นความลับที่สุด ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามด้วยความอิสระ และตรงตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน ทั้งนี้เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือ และเสียเวลาให้ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

ชูชาติ เบ้าเจริญ

(นายชูชาติ เบ้าเจริญ)

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โปรดตอบให้ครบทั้ง 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. ประสบการณ์ (ระยะเวลาที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ กปภ.)
 - () มากกว่า 5 ปี
 - () 5 ปี หรือน้อยกว่า

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยแบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน)

ส่วนที่ 2 ความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยต้าน)

ขอได้โปรดอ่านข้อความที่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึก หรือสภาพการทำงานที่ปรากฏอยู่ โดยมีความหมายดังนี้.-

- | | | |
|------------|---------|--------------------|
| มากที่สุด | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| มาก | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| ปานกลาง | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| น้อย | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| น้อยที่สุด | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					รหัส
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน						
2.	ท่านภูมิใจในผลงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมา						
3.	การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่ท่านมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ						
4.	ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย						
5.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงาน						
6.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากให้ความยอมรับนับถือท่าน						
7.	ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือท่าน						
8.	เมื่อท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจะมาแสดงความยินดีด้วย						
9.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสนใจของท่าน						
10.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ						
11.	ภาระงานที่ท่านทำอยู่ต้องค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					รหัส
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
12.	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ						
13.	ท่านได้มีโอกาสดัดสินใจปัญหาด้วยตนเอง						
14.	ทุกคนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถรับผิดชอบภาระงานของตน						
15.	ก่อนมอบหมายภาระกิจใด ๆ มีการซักซ้อมความเข้าใจเพื่อสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น						
16.	เมื่อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาของท่านจะร่วมรับผิดชอบด้วย						
17.	ท่านได้รับการสนับสนุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ						
18.	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีโอกาสก้าวหน้า						
19.	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ						
20.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเมื่อเทียบกับพนักงานในรัฐวิสาหกิจอื่น						

ส่วนที่ 2 ความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยด้าน)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					รหัส
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.	การเลื่อนขั้นมีการเล่นพรรคเล่นพวก						
2.	ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนกัน						
3.	ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งบางอย่างของ กบป. ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน						
4.	แผนนโยบายของ กบป. ในปัจจุบันเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ						
5.	การบริหารงานของ กบป. ในปัจจุบันไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือ						
6.	การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่หายาก						
7.	ท่านคิดว่าการแข่งงวดกวดขันอย่างเคร่งครัดในการทำงาน						
8.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานมักจะแก้ไขโดยการใช้อคติและอวิชา						
9.	การออกคำสั่งให้บุคคลทำงานยึดถือแบบฉบับนายสั่งลูกน้อง						
10.	ทุกคนต้องระมัดระวังในการทำงานมาก เพราะมีบรรยากาศคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					รหัส
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
11.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัญหาส่วนบุคคล						
12.	ท่านมีความรู้สึกว่าการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องยาก						
13.	ในหน่วยงานการทำงานมีการแข่งขันเชิงดีชิงเด่น						
14.	เพื่อร่วมงานของท่านมีการแบ่งพวกหรือสถาบัน						
15.	มีบรรยากาศที่ว่าทำดีอย่างไรเด่นจะเป็นภัย						
16.	สถานที่ตั้งอาคารสำนักงานใหญ่ปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง						
17.	การจัดยานพาหนะเพื่องานราชการต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง						
18.	การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง						
19.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณไม่สมดุลกับช่วงเวลาปฏิบัติแต่ละวัน						
20.	ท่านไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					รหัส
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
21.	ท่านไม่พอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่กบภ.จัดให้						
22.	ท่านไม่พอใจในการจ่ายโบนัสประจำปี						

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
 ชุชาติ เบ้าเจริญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. นายรัชพงศ์ จูเจริญ
2. นายโอฬาร กุระมะสุวรรณ
3. นายสารัญ นาสวัสดิ์
4. นายทรงศักดิ์ อารยวงศ์วาฬ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายชชาติ เป้าเจริญ
 เกิดวันที่ 7 เมษายน พุทธศักราช 2483
 สถานที่เกิด อำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 40/3198 หมู่ 1 ตำบลท่าทราย
 ถนนงามวงศ์วาน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน นักบริหาร 9
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองตรวจการ สำนักผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค
 ถนนแจ้งวัฒนะ เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2503 เติร์ยมอุดมศึกษา (แผนกวิทยาศาสตร์)
 จากโรงเรียนปรางจิตราษฎร์บำรุง
 พ.ศ.2508 ปวส. (แผนกวิชาช่างยนต์) จากวิทยาลัยเทคนิคนครบุรี
 พ.ศ.2526 นบ. จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม
 พ.ศ.2532 คบ. (บริหารการศึกษา) จากวิทยาลัยครูพระนคร
 พ.ศ.2537 กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร